

**PERSEPSI GURU-GURU TERHADAP PERANAN GURU BESAR DALAM
PELAKSANAAN PROGRAM PERKEMBANGAN STAF DI SEKOLAH
RENDAH DALAM DAERAH PADAWAN, SARAWAK.**

NELY ANAK ANTHONY

**UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
2009**

PERSEPSI GURU-GURU TERHADAP PERANAN GURU BESAR DALAM
PELAKSANAAN PROGRAM PERKEMBANGAN STAF DI SEKOLAH RENDAH
DALAM DAERAH PADAWAN, SARAWAK.

NELY ANAK ANTHONY

DISERTASI SARJANA YANG DIKEMUKAKAN KEPADA UUM COLLEGE OF
ARTS AND SCIENCES, UNIVERSITI UTARA MALAYSIA SEBAGAI
SEBAHAGIAN DARIPADA KEPERLUAN UNTUK IJAZAH SARJANA SAINS
(PENGURUSAN PENDIDIKAN)

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

2009

Fakulti Sains Kognitif dan Pendidikan
Faculty of Cognitive Sciences and Education
(Universiti Utara Malaysia)

PERAKUAN KERTAS CADANAGAN KAJIAN
(Certification of Project Paper)

Saya yang bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certify that)

NELY ANAK ANTHONY (NO. MATRIK: 802756)

Calon untuk Ijazah Sarjana Pengurusan Pendidikan
(candidate for the degree of)

Telah mengemukakan kertas cadangan kajian yang bertajuk
(has presented her research proposal of the following title)

**PERSEPSI GURU-GURU TERHADAP PERANAN GURU BESAR DALAM
PELAKSANAAN PROGRAM PERKEMBANGAN STAF DI SEKOLAH RENDAH
DALAM DAERAH PADAWAN, SARAWAK.**

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas cadangan

(as it appears on the title page and front cover of research proposal)

Bahawa kertas cadangan kajian tersebut telah disemak dari segi bentuk serta kandungan,
dan meliputi bidang ilmu yang hendak dikaji.

(that the research proposal has been verified in form and content, and that a satisfactory
knowledge of the field by the research proposal)

Nama penyelia pertama
(name of first supervisor) : Prof. MadyaDr. Mohd Hasani Bin Dali

Tandatangan
(Signature) : _____

Tarikh
(date) : _____

Nama penyelia kedua
(name of second supervisor) : _____

Tandatangan
(Signature) : _____

Tarikh
(date) : _____



Bidang Pengajian Pendidikan
UUM College of Arts and Sciences
(Universiti Utara Malaysia)

PERAKUAN PROJEK SARJANA
(Certification of Masters Project)

Saya yang bertandatangan di bawah, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certify that)

NELY ANAK ANTHONY (NO. MATRIK : 802756)

Calon untuk Ijazah **Sarjana Sains (Pengurusan Pendidikan)**
(candidate for the degree of)

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk
(has presented his/her project paper of the following title)

PERSEPSI GURU-GURU TERHADAP PERANAN GURU BESAR DALAM

PELAKSANAAN PROGRAM PERKEMBANGAN STAF DI SEKOLAH RENDAH

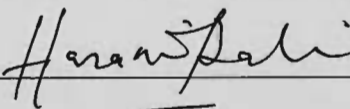
DALAM DAERAH PADAWAN, SARAWAK.

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.

(as it appears on the title page and front cover of project paper. Is acceptable in form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the project paper)

Nama Penyelia : **Prof. Madya Dr. Mohd. Hasani Dali**
(Name of Supervisor)

Tandatangan
(Signature)

: 

Tarikh : **21 Disember 2009**
(Date)

KEBENARAN MERUJUK

Penyerahan kertas projek ini ialah sebagai memenuhi sebahagian daripada pengijzahan daripada Universiti Utara Malaysia. Saya bersetuju menjadikan kertas projek ini sebagai bahan rujukan di perpustakaan. Saya juga bersetuju bahawa kebenaran untuk membuat salinan keseluruhan atau sebahagian daripadanya bagi tujuan akademik mestilah mendapat kebenaran daripada Dekan Fakulti Sains Kognitif dan Pendidikan.

Sebarang bentuk penyalinan, penerbitan atau penggunaan secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini bagi tujuan komersial adalah tidak dibenarkan tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penyelidik dan Universiti Utara Malaysia mestilah dinyatakan dalam bentuk rujukan yang terdapat dalam kertas projek ini.

Kebenaran untuk penyelidikan atau lain-lain kegunaan sama ada secara keseluruhan atau sebahagiannya boleh dilakukan dengan menulis kepada:

Dekan Fakulti Sains Kognitif dan Pendidikan

Universiti Utara Malaysia

06010 UUM Sintok

Kedah Darul Aman

PENGHARGAAN

Bersyukur saya kepada tuhan kerana dengan limpah kurnia dan keizininannya saya dapat menyempurnakan tesis ini. Ucapan setinggi-tinggi penghargaan ditujukan kepada Prof. Madya Dr. Mohd Hasani Bin Dali selaku penyelia akademik yang banyak mencurahkan ilmu dan memberi tunjuk ajar kepada saya sepanjang tesis ini dilaksanakan. Dorongan dan bimbingan yang diberikan tanpa jemu-jemu menyempurnakan lagi semangat untuk terus berusaha menimba ilmu.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada pensyarah dan kakitangan Bidang Pengajian Pendidikan, Universiti Utara Malaysia atas bimbingan dan kerjasama yang diberi secara langsung atau tidak langsung sepanjang tempoh saya mengikuti pengajian sarjana di sini.

Penghargaan juga ditujukan kepada Jabatan Pelajaran Negeri Sarawak, guru besar-guru besar sekolah dan guru-guru yang terlibat kerana membantu saya menjayakan kajian ini. Tidak lupa juga kepada saudara mara dan rakan-rakan seperjuangan yang sentiasa memberi pertolongan dan semangat.

Akhir sekali, saya juga mengambil kesempatan ini untuk mengucapkan jutaan terima kasih kepada ahli keluarga yang tercinta atas dorongan dan kesediaan memahami cita-cita saya untuk menghayati pembelajaran sepanjang hayat. Semoga tuhan memberkati segala usaha ini.

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji persepsi guru-guru tentang peranan guru besar dalam pelaksanaan program perkembangan staf di sekolah di 4 buah sekolah rendah daerah Padawan, Sarawak. Objektif kajian ini juga bertujuan untuk melihat persepsi guru dalam 6 aspek iaitu menentukan kesesuaian program latihan, merancang, melaksana, menilai program, memberi dorongan dan mengkaji keperluan guru untuk mengikuti latihan dalam perkhidmatan melalui program perkembangan staf di sekolah. Sampel terdiri daripada 100 orang guru-guru terlatih. Kajian ini adalah berbentuk deskriptif. Data-data diperolehi melalui soal selidik. Kaedah deskriptif (peratusan dan min) serta inferensi (Ujian t, ANOVA dan Korelasi Pearson) telah digunakan untuk menganalisis data. Dapatan kajian menunjukkan pelaksanaan Program Perkembangan Staf di sekolah berada di tahap yang agak tinggi dengan nilai min kesesuaian program $p=3.00$ bagi responden lelaki dan $p=38.41$ bagi responden perempuan, bagi tahap pelaksanaan nilai signifikan adalah $p=.170$ penilaian program nilai signifikan adalah $p=.000$, merancang program $p=.000$, memberi dorongan $p=.000$, keperluan latihan $p=.000$, dan kesan program $p=.000$. Dapatan kajian menunjukkan wujudnya perbezaan yang signifikan dalam kesemua kriteria yang dikaji. Berdasarkan dapatan kajian ini adalah dicadangkan pihak pengurusan sekolah khususnya guru besar membuat perancangan dengan teliti dan melaksanakan program perkembangan staf dapatan kajian menunjukkan guru besar mempunyai pandangan yang positif terhadap program perkembangan staf. Di samping itu dicadangkan juga guru besar dan guru-guru penolong kanan diberi pendedahan berhubung dengan prosedur perancangan dan pelaksanaan program perkembangan staf untuk memudahkan perancangan dibuat. Adalah dicadangkan juga, pihak Pejabat Pendidikan Daerah Padawan serta Jabatan Pelajaran Negeri mengadakan lebih banyak kursus-kursus dalam perkhidmatan untuk membantu guru-guru meningkatkan ilmu-ilmu baru dalam era ledakan ilmu kini.

ABSTRACT

The main purpose of this study is to identify teacher's perception towards staff development programme at 4 primary schools in Padawan District, Sarawak. The objectives of this study are to identify the teachers' perception i.e. suitability, planning, implementation, evaluation, support, and to study teachers' needs in development programme. 100 trained teachers have been chosen as samples of this study. This study used descriptive (Percentage and mean) and inferential methods (T test, One way Anova and Pearson Correlation) to analyze the data. Research findings showed levels of implementation of staff development is high with mean suitability of the programme $p=3.00$ (male staff) and $p=38.41$ (female staff), whereby mean for implementation programme is $p=.170$, evaluation is $p=.000$, planning the programme is $p=.000$, support is $p=.000$, needs of the programme is $p=.000$ and impact of the programme is $p=.000$. The finding shows there is significant in all criteria in all criteria tested. Based on the findings, it is suggested that school management especially headmaster to plan and implement staff development programme entirely. Besides, it is also suggested that headmaster and senior assistants exposed to planning and implementation procedure of making the scheme of work of staff development programme. Also suggested, Padawan District Education Department and State Education Department to hold more in service training to help the teachers to develop their knowledge.

KANDUNGAN

PERKARA	HALAMAN
KEBENARAN MERUJUK	i
PENGHARGAAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KANDUNGAN	v
SENARAI JADUAL	x
SENARAI RAJAH	xii

BAB 1: PENGENALAN

1.1	Pendahuluan	1
1.2	Pernyataan masalah	7
1.3	Objektif Kajian	10
1.3.1	Objektif Am	11
1.3.2	Objektif Khusus	11
1.4	Soalan Kajian	12
1.5	Hipotesis Kajian	13
1.6	Kerangka Kajian	14
1.6.1	Pembolehkan bebas	19
1.6.2	Pembolehkan bersandar	19
1.7	Kepentingan Kajian	20
1.8	Definisi Istilah	22
1.8.1	Persepi	22
1.8.2	Peranan	23
1.8.3	Staf/Kakitangan	24

1.8.4	Program Perkembangan Staf	24
1.9	Andaian dan Batasan Kajian	25
1.9.1	Andaian Kajian	25
1.9.2	Batasan Kajian	25
1.10	Rumusan	26
BAB II :	TINJAUAN LITERATURE	28
2.1	Pendahuluan	28
2.2	Konsep Perkembangan Staf	29
2.3	Fungsi Perkembangan Staf	30
2.3.1	Untuk Perkembangan Individu dan Keberkesannya	30
2.3.2	Untuk Perkembangan Kumpulan dan Keberkesannya	30
2.3.3	Untuk Perkembangan Sekolah dan Keberkesannya	31
2.4	Model-model Perkembangan Staf	31
2.4.1	Peringkat I - Kesediaan	32
2.4.2	Peringkat II - Merancang	32
2.4.3	Peringkat III - Latihan	33
2.4.4	Peringkat IV - Pelaksanaan	33
2.4.5	Peringkat V - Pengekalan	33
2.5	Rumusan	44
BAB III:	METODOLOGI KAJIAN	46
3.1	Pendahuluan	46
3.2	Reka Bentuk Kajian	47
3.3	Populasi Dan Persampelan	47

3.4	Alat Ukur	48
3.5	Kajian Rintis	52
3.6	Prosedur Pemungutan Data	55
3.7	Prosedur Menganalisis Data	55
3.7.1	Analisis Deskriptif	56
3.7.2	Analisis Inferensi	57
3.7.3	Korelasi Pearson	58
3.8	Menguji Hipotesis	60
3.9	Rumusan	63
BAB IV:	DAPATAN KAJIAN	64
4.1	Pendahuluan	64
4.2	Profil Responden	65
4.3	Analisis Statistik Deskriptif Pembolehkan Kajian	72
4.4	Pengujian Hipotesis	73
4.4.1	Hipotesis Nol Pertama	73
4.4.2	Hipotesis Nol Kedua	75
4.4.3	Hipotesis Nol Ketiga	77
4.4.4	Hipotesis Nol Keempat	78
4.4.5	Hipotesis Nol Kelima	80
4.4.6	Hipotesis Nol Keenam	81
4.4.7	Hipotesis Nol Ketujuh	83
4.5	Rumusan	84
BAB V:	PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN	87
5.1	Pendahuluan	87
5.2	Ringkasan Kajian	87
5.3	Dapatan dan Perbincangan	89
5.4	Implikasi dapatan Kajian	90

5.4.1	Implikasi ke atas peranan guru besar menentukan kesesuaian program	91
5.4.2	Implikasi ke atas peranan guru besar dalam pelaksanaan program	91
5.4.3	Implikasi ke atas peranan guru besar membuat Penilaian program	92
5.4.4	Implikasi ke atas peranan guru besar merancang program	93
5.4.5	Implikasi ke atas peranan guru besar memberi dorongan	94
5.4.6	Implikasi ke atas peranan guru besar mengkaji keperluan program	96
5.4.7	Implikasi ke atas kesan program perkembangan staf terhadap pengajaran dan pembelajaran guru	97
5.5	Batasan Kajian	97
5.6	Cadangan Kajian Masa Hadapan	98
5.7	Rumusan	101

RUJUKAN

LAMPIRAN

LAMPIRAN A: SOAL SELIDIK

LAMPIRAN B: SURAT KEBENARAN KEMENTERIAN
PELAJARAN MALAYSIA

LAMPIRAN C: SURAT KENARAN JPN SARAWAK

SENARAI JADUAL

Jadual	Perkara	Halaman
1.1	Pembolehubah bebas dan unsur-unsur criteria pembolehubah	17
3.1	Skala Likert 5 mata	49
3.2	Kandungan Soal selidik	49
3.3	Dapatan Kajian Rintis	52
3.4	Interprestasi Skor Min tahap pengalaman guru besar	54
3.5	Anggaran kekuatan antara dua pemboleh ubah	57
3.6	Penggunaan alat pengukuran	57
4.1	Taburan responden mengikut jantina	64
4.2	Taburan responden mengikut keturunan/etnik	66
4.3	Taburan responden mengikut umur	67
4.4	Taburan responden mengikut pengalaman	68
4.5	Taburan responden mengikut kelulusan	69
4.2	Keputusan Ujian-t kesuaian program perkembangan staf berdasarkan jantina	72
4.3	Keputusan ANOVA satu hala pelaksanaan program berdasarkan akademik	73
4.4	Keputusan ANOVA satu hala penilaian program berdasarkan pengalaman	75
4.5	Keputusan ANOVA satu hala mengenai peranan guru besar merancang program perkembangan staf berdasarkan pengalaman	78
4.6	Keputusan ANOVA satu hala mengenai peranan guru besar memberi dorongan dalam	

	program perkembangan staf berdasarkan pengalaman	78
4.7	Keputusan ANOVA satu hala mengenai peranan guru besar dalam mengkaji keperluan program perkembangan staf berdasarkan pengalaman	80
4.8	Keputusan ujian korelasi hubungan di antara kesan pengajaran dan pembelajaran dengan program perkembangan staf berdasarkan pengalaman	81

SENARAI RAJAH

Rajah	Perkara	Halaman
1.1	Kerangka kajian	17
1.2	Model Perkembangan Kakitangan	36
4.1.1	Demografi responden berdasarkan jantina	65
4.1.2	Demografi responden berdasarkan etnik	66
4.1.3	Demografi responden berdasarkan umur	67
4.1.4	Demografi responden berdasarkan pengalaman	68
4.1.5	Demografi responden berdasarkan kelulusan akademik	69
4.1.6	Keputusan Ujian-t kesuaian program perkembangan staf berdasarkan jantina	72
4.1.7	Ringkasan Pernyataan Hipotesis Kaedah Pengujian dan Keputusan Kajian	83

BAB I

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Perubahan dalam bidang pendidikan adalah dinamik. Pelbagai reformasi dan penstrukturan pendidikan ke arah keberkesanan pendidikan dan pembangunan sekolah sedang dilakukan, bukan sahaja di barat malah di benua Asia Pasifik termasuk Malaysia Chan (1997). Perubahan dalam pendidikan harus berlaku dari masa ke masa. Ini disebabkan ilmu yang diperolehi itu bukan statik dan akan berubah mengikut perkembangan manusia. Pendidikan yang diperolehi pada masa ini akan lapuk ditelan zaman dan ilmu baru akan diterokai pula. Perkembangan dunia pada masa kini begitu pantas adalah disebabkan oleh pendidikan terutamanya teknologi maklumat.

Untuk mencapai hasrat ini, pendidikan yang bermutu merupakan landasan yang paling sesuai untuk menjadi realiti. Pendidikan yang bermutu akan diperolehi melalui sekolah berkesan atau efektif Azman (2000). Sekolah berkesan telah banyak diperkatakan oleh para cendekiawan dan pendidikan Sarwajagat Blaine, Wooden dan James (1987). Pergerakan sekolah berkesan telah pun dipelopuri oleh para pendidik Barat khususnya England dan Amerika Syarikat setelah berlakunya fenomena menganggap bahawa sekolah telah gagal memainkan peranannya sebagai institusi dalam mengajar dan memasyarakat murid. Menurut Mahathir (1992), bagi mencapai

wawasan 2020. Negara perlu menghasilkan masyarakat saintifik, progresif, inovatif dan berwawasan.

Wan Mohamad Zahid (1993) pula telah menegaskan “Pendidik perlu sentiasa meningkatkan ilmu pengetahuan umum, tugas penyelidikan dan ilmu-ilmu pendidik professional ke suatu tahap yang selari dengan segala jenis perkembangan, kemajuan dan inovasi dalam masyarakat”. Jelaslah bahawa tanggungjawab guru mengajar, membimbing dan menerapkan nilai kepada anak didiknya amatnya berat. Lantaran itu, para guru harus memikul tanggungjawab dan amanah ini dengan penuh ikhlas dan kesetiaan dalam usaha meneruskan perjuangan kita untuk mencapai negara maju seperti yang dihasratkan dalam Wawasan 2020.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan ledakan maklumat yang telah dan sedang berlaku di sekeliling kita telah merubah corak kehidupan masyarakat sejagat. Kadar perubahan yang begitu pantas ini telah memberi kesan yang besar kepada cara kita berfikir dan bertindak. Untuk mampu menyesuaikan diri dalam menempuh perubahan ini manusia perlu berubah mengikut rentak zaman. Di negara kita, semenjak mencapai kemerdekaan beberapa reformasi pendidikan telah dilaksanakan. Pelaksanaan reformasi tersebut mempunyai harapan yang tinggi untuk memperbaiki dan meningkatkan lagi kemampuan system pendidikan negara untuk mencapai satu system pendidikan bertaraf ‘ *world class* ‘ di masa hadapan.

Sistem pendidikan yang mamtap dapat dimiliki melalui penghayatan dan pelaksanaan Falsafah Pendidikan Kebangsaan. Para guru harus menunjukkan ketrampilan yang tinggi menyahut cabaran dan harapan ‘ *stakeholder* ‘ dan pelanggan

pendidikan. Keupayaan para pelajar memperoleh manfaat daripada pendidikan juga seiring dikaitkan dengan kemampuan, kelayakan dan kemahiran guru member khidmat sejajar dengan tuntutan dan harapan masyarakat.

Dalam konteks pendidikan, kualiti pendidikan didefinisikan sebagai perkhidmatan pendidikan yang dapat memuaskan keperluan dan harapan pengguna atau pelanggan. Pengguna system pendidikan nasional adalah terdiri daripada lima kumpulan iaitu pelajar, ibubapa, majikan, komuniti dan negara. Sejauh mana seseorang guru mampu menyahut cabaran dan harapan di atas bergantung kepada tahap kecemerlangan profesionalisme yang ada pada mereka. Guru-guru perlu mempunyai motivasi tinggi dalam meningkatkan kecekapan profesionalisme mereka.

Sebagai anggota masyarakat, kita percaya bahawa pembentuk manusia, nilai manusia dan peningkatan tenaga kerja harus bermula dari sekolah kerana institusi pendidikan memainkan peranan yang penting dalam menyampaikan pendidikan, melatih minda menjadi kritis dalam usaha melahirkan individu yang berpotensi untuk mencapai falsafah pendidikan Negara. Justeru itu, guru-guru perlu membestarikan diri dengan menguasai ilmu dan kemahiran. Para guru harus sentiasa bersedia untuk berubah dari suatu tahap yang biasa kepada tahap yang cemerlang, gemilang dan terbilang. Sejajar dengan pesanan Longnecker (1981) yang menyatakan bahawa ada dua orang yang paling gagal dalam hidup, iaitu orang yang tidak cekap membuat apa yang disuruh dan orang yang hanya membuat apa yang disuruh.

Pendidikan dituntut untuk membentuk negara bangsa yang beridentiti, mengeluarkan tenaga manusia yang mahir, melahirkan insan yang harmonis,

warganegara yang cekap berkomunikasi dalam Bahasa Melayu, Bahasa Inggeris dan bahasa ketiga, cekap dalam Matematik, Sains dan teknologi, berketerampilan, bermoral tinggi, berilmu dan beriman, berkebolehan menghayati sastera, kebudayaan, sejarah bangsa dan rukun negara, berfikiran terbuka, kreatif dan inovatif, tahu tentang hak asasi individu, sedar tentang pentingnya alam sekitar dan menjaga kecantikannya, cepat mendapatkan maklumat dan bijak menggunakan maklumat, pandai berniaga dan berkebolehan menjadi usahawan Mohamad Sani (2000). Dalam lain perkataan, adalah diharapkan agar system pendidikan mampu melahirkan ‘insan yang bersepadu’ yang mempunyai semua ciri di atas.

Bagi melahirkan professional pendidik yang mampu menghadapi cabaran dunia pendidikan masa kini, peranan guru besar sebagai pemimpin pengajaran dan pembelajaran di sekolah haruslah dilihat sebagai suatu tanggungjawab yang perlu dilaksanakan dengan sebaiknya agar wujud keadaan persekitaran yang menggalakkan pembelajaran berterusan di kalangan kakitangan akademiknya seterusnya dapat mewujudkan sekolah berkesan.

Pentadbir memainkan peranan yang penting dalam menyediakan program perkembangan kakitangan. Guru Besar merupakan individu yang mengetahui kehendak, kepakaran, dan maklumat yang diperlukan dalam merancang program untuk para guru, menyediakan proses yang melibatkan guru dalam mengenalpasti kepakaran professional yang perlu ditingkatkan dan seterusnya membentuk aktiviti dan program untuk memperoleh kemahiran tersebut Rodriguez dan Johstone 1986).

Hall dan Hord (1987) menyatakan guru besar adalah orang yang paling penting (*crucial*) dalam membuat perubahan di sekolah dalam menjaya dan melaksanakan program untuk memajukan sekolah. Sementara Oldroyd dan Hall (1991), menjayakan tiga kategori utama dan satu kategori tambahan peranan guru besar iaitu:

- i) Profesional pendidikan – merujuk kepada pengetahuan, kemahiran dan kepakaran teknikal berkaitan dengan pendidikan, yang meliputi tugas-tugas menetap matlamat, kurikulum dan pengurusan sumber fizikal.
- ii) Pengurusan operasi – merujuk kepada tugas-tugas seperti merancang, mengorganisasi, mengawal dan menyelaras, pengagihan tugas, penilaian pengajaran dalam bilik darjah, dan penyelanggaran sumber fizikal sekolah.
- iii) Pengurusan manusia – merujuk kepada tugas motivasi kakitangan akademik dan pelajar, perkembangan kakitangan, resolusi konflik dan komunikasi.
- iv) Pengurusan luaran – yakin hubungan antara sekolah dengan komuniti dan akauntibiliti, yang merujuk kepada tugas mengekalkan hubungan baik lagi mesra dengan komuniti, serta hubungan dengan agensi-agensi luaran yang ada hubungan dengan sekolah seperti pembekal bahan pendidikan dan sebagainya.

Maka jelas bahawa peranan guru besar meliputi pelbagai aspek pengurusan dan pentadbiran pendidikan bukan pengajaran (*non-instructional*) dan pelbagai aspek pengajaran (*instructional*). Pengurusan sekolah yang berkesan adalah bergantung kepada pihak pentadbir yang efektif. Sebagai pemimpin professional dalam pendidikan, guru besar diharap dapat membentuk, menggerak, membimbing,

menggalak dan menyelia kakitangan untuk memperbaiki dan mengekalkan kualiti pengajaran kearah penyempurnaan matlamat sekolah Ibrahim (1993).

Menurut Abdul Shukor (1988), keberkesanan kepimpinan guru besar di sekolah dibentuk oleh situasi persekitaran sekolahnya. Iklim sekolah sekolah yang kondusif dan sentiasa mengamalkan konsep kecemerlangan dari segi pencapaian pelajar serta kepakaran kakitangannya dapat memastikan hasrat sekolah tercapai. Duke (1993) menyatakan bahawa kepimpinan padu guru besar mempunyai pertalian signifikan antara iklim sekolah mesra guru dan pencapaian akademik.

Justeru itu, program perkembangan staf yang berkesan memerlukan perancangan dan pelaksanaan yang terancang rapi, amat wajar jika kejayaan dan kegagalan program ini sering dikaitkan dengan sikap positif dan komitmen yang tinggi pihak pengurusan sekolah khususnya melalui peranan guru besar itu sendiri. Oleh itu amat wajar kajian ini melihat sejauh mana peranan yang dimainkan oleh pihak guru besar sekolah dalam merancang dan melaksanakan program-program perkembangan untuk guru-guru.

Di samping itu, pihak Kemterian Pendidikan Malaysia pula sentiasa berusaha mempertingkatkan martabat profesion perguruan dengan mengadakan pelbagai program dan insentif untuk semua pegawai perkhidmatan pendidikan (guru besar, guru penolong kanan, ketua bidang, ketua panatia, guru cemerlang, guru-guru biasa, penyelarar Pusat Sumber Sekolah dan penyelarar Pusat Kegiatan Guru serta pegawai lain yang bertugas di Kementerian Pendidikan, Jabatan Pelajaran Negeri dan Daerah.

1.2 Pernyataan Masalah

Dunia kini sudah memasuki pintu abad ke 21 dan adalah wajar para pendidik merenung kembali untuk mengkaji corak dan sistem pendidikan yang sedang berjalan sekarang terutamanya pencapaian sekolah dan standard kualiti pendidikan di Malaysia pada masa kini. Sekolah yang berkualiti sangat penting untuk melahirkan insan yang sempurna dari aspek intelek, sosial dan keperibadian. Persekolahan yang berkualiti telah menjadi lebih penting kerana peningkatan tuntutan masyarakat dan peranan kuasa manusia dalam dunia yang penuh persaingan Green (1997). Jadi peningkatan dalam kualiti dan usaha untuk menjelaskan dan menilai telah menjadi isu utama dalam system pendidikan di kebanyakan negara.

Kemunduran prestasi pelajaran di kalangan pelajar telah menyebabkan keprihatinan dan perdebatan tentang akuntabiliti sekolah terutama di negara-negara membangun Edmonds (1997). Justeru itu, guru-guru sebagai penyampai ilmu kepada pelajar-pelajar hendaklah berkualiti dan akauntabiliti. Jadi sekolah yang berkualiti adalah kerana keberkesanan pengurusan dan pentadbiran sekolah yang baik. Namun, persoalannya sejauh manakah kualiti guru-guru kini sehingga sering dipersoalkan tentang keberkesanan sekolah? Bagaimana pula akuntabiliti guru besar sebagai pentadbir di sekolah merancang dan melaksanakan program latihan yang diperlukan oleh guru-gurunya?

Kementerian Pendidikan Malaysia telah menganjurkan pelbagai program untuk peningkatan akademik pegawai-pegawai perkhidmatan. Antaranya ialah Skim Latihan Kementerian Pendidikan, Skim Latihan Bank Dunia, Malaysian

Trainers Development Project (MTDP), Program Pensiswazahan Khas Guru Besar, kursus-kursus dalam perkhidmatan dan lain-lain latihan.

Adakah peningkatan akademik guru-guru pasti akan meningkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah? Bagaimanakah pencapaian pelajar-pelajar di peringkat sekolah rendah dan sekolah menengah? Adakah pencapaian pelajar-pelajar ini memuaskan dan dapat menempatkan mereka ke pusat pengajian tinggi? Persoalan tentang kesepaduan ilmu-ilmu baru dalam kalangan guru-guru dan kompetensi serta akauntabiliti guru juga dipersoalkan oleh ibu bapa. Sebagai contoh, penguasaan guru-guru veteran dalam bidang teknologi dan komunikasi (ICT) menggunakan perisian komputer juga sebagai kekangan dalam melaksanakan tugas harian seseorang guru kini.

Kajian-kajian yang telah dijalankan mendedahkan bahawa guru-guru masih perlukan bimbingan yang berterusan di tempat kerja Mohamad Sani (1979). Hanya 20% sahaja daripada kalangan pentadbir (pengetua dan guru besar) yang mengambil berat terhadap perkembangan profesionalisme guru-guru mereka Mohamad Sani (1979) dan 95% daripada guru-guru siswazah tidak berpeluang untuk mengikuti kursus-kursus dalam perkhidmatan bagi meningkatkan tahap pengajaran mereka masing-masing Mohamad Sani (2000).

Justeru itu, Kementrian Pendidikan dan Jabatan Pendidikan Negeri menyedari perlunya diadakan program perkembangan staf seperti latihan dalam perkhidmatan (INSET – In Service Training) dengan lebih agresif lagi. Matlamat Kementerian ialah agar seramai mungkin guru diberi peluang untuk mengikuti

program-program INSET, sesuai dengan hasrat Kementerian Pendidikan yang ingin melihat peningkatan kemampuan guru-guru memberi perkhidmatan yang bermutu dan menepati Falsafah Pendidikan Kebangsaan.

Hasrat ini, sangat bertepatan dengan empat tunjang utama tentang profesion keguruan yang dikenal pasti oleh Persidangan Pendidikan Antarabangsa *Bureau Of Education (BE) UNESCO*, di Geneva pada tahun 1996. Antara empat tunjang utama ialah:

- i. Latihan pra-perkhidmatan dan dalam perkhidmatan.
- ii. Profesionalisasi aktiviti-aktiviti pengajaran dan pembelajaran.
- iii. Guru-guru mesti terus belajar dan menguasai ilmu pengajaran dan teknologi maklumat.
- iv. Penghargaan tentang perkhidmatan guru dan kerjayanya hendaklah sentiasa diutamakan.

Selain itu, kursus dalam latihan perguruan asas di maktab perguruan dan universiti pula dikatakan masih belum dapat melengkapkan para guru dengan kemahiran dan pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi perubahan masa dan pembaharuan dalam bidang pendidikan yang berterusan. Penyelidikan menunjukkan bahawa guru akan bertambah kurang efektif apabila telah berkhidmat lebih 5 tahun (Norhayati 1997).

Sejak tahun-tahun 1980an dan 1990an, masyarakat dan persekitaran pendidikan telah mengalami perunabahan dengan pesat lagi. Oleh itu, matlamat-

matlamat pendidikan kian menjadi bertambah komplikated, tugas-tugas pendidikan menjadi lebih berat, ekspektasi daripada masyarakat meningkat, akauntabiliti sekolah menjadi semakin berat. Dalam menghadapi cabaran-cabaran ini, pihak penggubal polisi dan para pendidik sedar tentang perlunya aktiviti-aktiviti program perkembangan staf yang berterusan untuk menghadapi masalah yang timbul dan program tersebut mesti dilaksanakan dengan penuh komitmen dan tahap profesionalisme yang tinggi.

Bagi menepati kehendak-kehendak di atas, Abdul Shukor (1998) menyatakan peranan guru besar adalah penting dalam mengkaji keperluan dan mengadakan kursus dan latihan kepada kakitangan yang lebih berfokus kepada ilmu teras dan ilmu pedagogi selain kemahiran berkomunikasi dan sosial. Peranan guru besar amat penting dalam perkembangan staf khususnya dalam merancang, menyusun dan memilih program yang sesuai untuk guru-guru untuk mencapai matlamat sekolah.

Namun secara realitinya, sejauh manakah peranan guru besar dalam program perkembangan staff di sekolahnya? Adakah program perkembangan kakitangan mencapai matlamat dan objektif yang diharapkan? Adakah program ini mengambil kira minat, sikap, komitmen dan kepakaran guru-guru? Adakah pengurusan program perkembangan staf dilaksanakan secara berterusan?

1.3 Objektif kajian

Kajian ini dijalankan untuk memenuhi beberapa objektif am dan objektif khusus seperti berikut:

1.3.1 Objektif Am

Objektif am kajian ini ialah untuk mengenalpasti persepsi guru-guru terhadap peranan dan tanggungjawab serta komitment guru besar dalam melaksanakan program perkembangan sifatnya?

1.3.2 Objektif Khusus

Objektif khusus kajian ini ialah untuk:

- a. Mengenalpasti tahap persepsi guru-guru terhadap peranan guru besar dalam program perkembangan staf.
- b. Mengenalpasti persepsi guru terhadap peranan guru besar dalam menentukan kesesuaian, keperluan, perancangan, memberikan dorongan, pelaksanaan, dan membuat penilaian terhadap program perkembangan staf.
- c. Mengenalpasti hubungan yang signifikan antara peranan guru besar dalam program perkembangan staf terhadap keberkesanan pengajaran dan pembelajaran guru.
- d. Mengetahui terdapatnya perbezaan yang signifikan antara persepsi guru tentang peranan guru besar dengan ciri-ciri latar belakang responden iaitu umur serta pengalaman.

Dalam hal ini kegagalan guru besar dalam membuat pemilihan yang tepat terhadap guru-guru yang mengikuti program perkembangan staf menyebabkan

berlakunya keadaan ‘tidak menepati matlamat’ dalam pelaksanaan program tersebut. Matlamat untuk mengejar kecemerlangan akademik dan ko-kurikulum semata-mata menyebabkan guru besar terlepas pandang kepentingan untuk membangunkan kakitangan akedemiknya. Apa yang telah berlaku, tumpuan kepada “*student learning centered*” menjadikan kakitangan akademik sekolah turut terabai.

1.4 Soalan kajian

Kajian ini dibuat untuk menjawab soalan-soalan berikut:

1. Apakah persepsi guru-guru terhadap peranan guru besar dalam program perkembangan staf?
2. Apakah persepsi guru-guru terhadap peranan guru besar dalam menentukan kesesuaian,keperluan, perancangan, memberikan dorongan, pelaksanaan, dan membuat penilaian terhadap program perkembangan staf?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara peranan guru besar dalam program perkembangan staf terhadap keberkesanan pengajaran dan pembelajaran guru?
4. Apakah terdapat perbezaan yang signifikan antara guru tentang peranan guru dan peranan guru besar dengan ciri-ciri latar belakang responden iaitu umur serta pengalaman?

1.5 Hipotesis Kajian

Berdasarkan masalah kajian, kerangka kajian, objektif kajian dan soalan kajian yang dinyatakan di atas, beberapa hipotesis nol dibentuk untuk diuji pada paras signifikan 0.05 ($p > 0.05$). Hipotesis nol tersebut ialah:

- Ho1: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kesesuaian program perkembangan staf berdasarkan jantina.
- Ho2: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara pelaksanaan program perkembangan staf berdasarkan kelulusan akademik.
- Ho3: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara penilaian program perkembangan staf berdasarkan pengalaman.
- Ho4: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara merancang program perkembangan staf berdasarkan pengalaman.
- Ho5: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara memberi dorongan dalam program perkembangan staf berdasarkan pengalaman.
- Ho6: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara mengkaji keperluan program perkembangan staf berdasarkan pengalaman.
- Ho7: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara kesan program perkembangan staf dengan pengajaran dan pembelajaran guru.

1.6 Kerangka Kajian

Dalam penyelidikan ini, Model Latihan yang diutarakan oleh Mary (1993) yang telah diubahsuai dijadikan sandaran kerangka kajian untuk mengkaji peranan guru besar dalam pelaksanaan program perkembangan staf di sekolah. Model ini menjelaskan bahawa program latihan sebagai proses yang terdiri daripada lima langkah iaitu:

1. Analisis Keperluan

Analisis keperluan bertujuan untuk mengenal pasti kemahiran prestasi pekerjaan khusus yang diperlukan, untuk menganalisis dan keperluan bakal pelatih, dan untuk membentuk objektif pengetahuan dan prestasi boleh diukir. Analisis audien untuk memastikan bahawa program yang dirancang sesuai dengan tahap pendidikan, pengalaman dan kemahiran mereka secara khusus, serta sikap dan motivasi diri mereka. Gunakan penyelidikan untuk membina pengetahuan dan objektif prestasi yang boleh diukir.

2. Rekabentuk Arah

Dalam langkah ini kandungan sebenar program latihan boleh dikumpulkan, yang meliputi kaedah, media, penghuraian dan urutan kandungan, contoh, latihan dan aktiviti. Kurikulum juga dapat disusun berdasarkan kepada teori pembelajaran orang dewasa.

3. Pengesahan

Pada peringkat ini pengenalpastian dan mengeluarkan segala kekurangan yang wujud dalam program latihan dan menunjukkan kepada audien wakil yang kecil.

4. Pelaksanaan

Dalam melaksanakan sesuatu program, perlu meningkatkan kejayaan dengan bengkel melatih pelatih-pelatih dengan memberi tumpuan kepada persembahan pengetahuan, kemahiran serta kandungan latihan.

5. Penilaian dan susulan

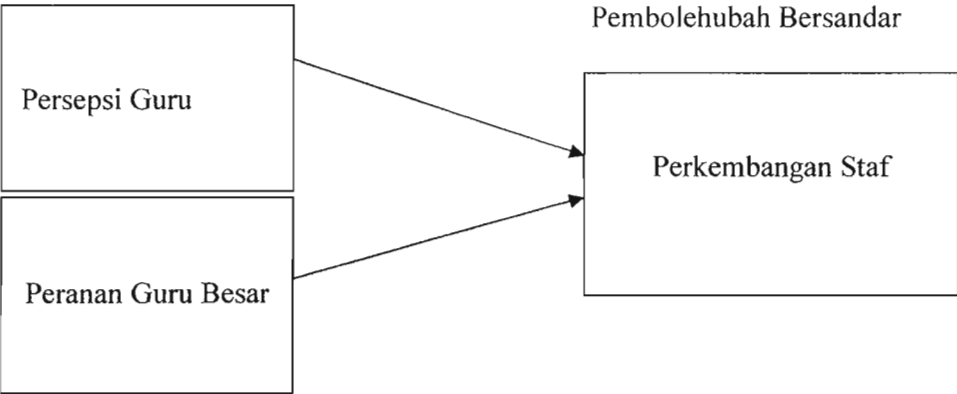
Penilaian dan tindakan susulan dapat dilihat melalui reaksi iaitu mencatatkan reaksi awal kakitangan terhadap latihan. Kedua, melalui pembelajaran iaitu menggunakan alat maklum balas atau ujian sebelum dan selepas untuk mengukur perkara yang sebenarnya dipelajari oleh kakitangan. Ketiga, melalui tingkahlaku iaitu dengan memerhatikan reaksi penyelia terhadap prestasi kakitangan selepas latihan. Ini merupakan satu cara untuk mengukur tahap penggunaan kemahiran dan pengetahuan dalam pekerjaan oleh kakitangan. Seterusnya melalui hasil dengan memastikan tahap peningkatan dalam prestasi pekerjaan dan nilai penyelenggaraan yang diperlukan.

Dalam kerangka konseptual kajian ini aspek analisis keperluan program, pelaksanaan program, pelaksanaan program dan penilaian program telah diguna pakai sebagai pembolehubah kajian. Setelah diubah suai berdasarkan keperluan program

perkembangan staf di Malaysia, saya telah memilih aspek merancang program, memberi dorongan dan kesuaian program hasil daripada gabungan daripada pelbagai pendapat pengkaji-pengkaji seperti dalam Model Perkembangan Kakitangan oleh Main (1985), Fenstermecher & Berliner (1983) dan Wood, Thompson (1992), dan *Model Profesional Development* oleh Owen (1990) juga sebagai pembolehkan tambahan kepada kerangka kajian ini. Ternyata terdapat hubungan yang saling mempengaruhi antara kesan program dengan kesuaian, perancangan program, pelaksanaan, penilaian, keperluan serta dorongan daripada guru besar dapat membantu guru untuk mendapatkan pengetahuan baru. Hasil yang diperolehi daripada perkembangan model Owen (1990) menyatakan pengukuhan diri guru, penglibatan guru dalam program perkembangan perkembangan staf dapat meningkatkan penampilan diri guru dengan lebih baik.

Kebijaksanaan guru besar memilih kesuaian program, membuat perancangan, membuat penilaian serta melaksanakan program dengan berkesan akan memberikan kesan yang positif kepada guru-guru dalam pelaksanaan proses pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah. Ini akan mempengaruhi pencapaian murid-murid di sekolah-sekolah berkenaan. Kerangka kajian yang diadaptasi daripada Model Latihan Mary (1993) dan gabungan daripada model-model latihan yang lain, telah diubahsuai seperti yang terdapat dalam Rajah 1.1 yang merumuskan perkaitan antara faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi peranan guru besar dalam pelaksanaan program perkembangan staf dan kesannya terhadap perkembangan profesionalisme guru amnya.

Pembolehubah Bebas



Rajah 1.1: Kerangka Kajian

Justeru itu, dipaparkan dalam Jadual 1.1 perkaitan antara pemboleh ubah bebas dan unsur-unsur criteria pemboleh ubah bebas yang mempengaruhi maklumat yang dikumpul dalam mengkaji sejauh mana peranan guru besar dalam pelaksanaan program perkembangan staf di sekolah serta kesannya terhadap perkembangan program tersebut.

Jadual 1.1

Pembolehubah Bebas dan Kriteria Pembolehubah Bebas

Pembolehubah Bebas	Unsur-unsur kriteria Pembolehubah Bersandar
<u>Faktor Demografi Guru Besar</u>	
Lokasi sekolah	Sekolah luar bandar
Gred sekolah	Sekolah Gred B

Pengalaman Mengajar	4 tahun ke atas
<u>Faktor Demografi Guru</u>	
Jantina	Guru Lelaki/Guru Perempuan
Keturunan	Bidayuh/Iban/Melayu/Cina/Lain-lain
Umur	20 – 30 tahun
	31 – 40 tahun
	41 tahun keatas
Kelayakan	SPM/Sijil Perguruan
	STPM/Sijil Perguruan
	Bachelor Pendidikan/ Sarjana
Pengalaman Mengajar	1 – 5 tahun
	6 – 10 tahun
	11 – 15 tahun
	16 – 20 tahun
	21 – tahun ke atas
<u>Aspek Penilaian</u>	
	Kesesuaian Program
	Merancang Program
	Memberi Dorongan
	Keperluan Program
	Membuat Penilaian

1.6.1 Pembolehubah Bebas

Kajian dalam penyelidikan ini berkait dengan profil latar belakang responden. Latar belakang ini penting dimasukkan ke dalam elemen pembolehubah sebagai pembolehubah bebas kerana ia mempunyai pengaruh yang kuat dalam menentukan tingkah laku serta persepsi individu terhadap sesuatu isu. Dalam kajian ini, pembolehubah bebas ialah faktor demografi sekolah seperti lokasi sekolah dan gred sekolah. Selain itu, faktor demografi guru besar iaitu pengalaman guru besar mengajar di sekolah yang dikaji serta faktor demografi guru-guru seperti jantina, keturunan, umur, kelayakan dan pengalaman mengajar guru-guru.

Jadual 1.1 juga menunjukkan perkaitan di antara pembolehubah bebas yang disokong dengan unsur-unsur kriteria pembolehubah bersandar iaitu pengalaman bekerja, umur, jantina, keturunan, kelayakan akademik, lokasi sekolah, gred sekolah serta aspek-aspek/item-item penilaian ke atas kesan program perkembangan staf untuk mendapatkan maklumat terperinci bagi setiap pembolehubah bebas.

1.6.2 Pembolehubah Bersandar

Pembolehubah bersandar pula diperkukuhkan lagi dengan sokongan pembolehubah kriteria. Unsur-unsur kriteria pembolehubah yang dibentuk adalah berdasarkan apa yang dibincangkan Sergiovanni (1995) dalam teori pengurusan strategik. Pembolehubah bersandar dan pembolehubah kriteria ialah pengalaman bekerja, umur, jantina, keturunan, kelayakan akademik, lokasi sekolah, gred sekolah serta elemen-elemen dalam aspek penilaian dalam program perkembangan staf yang dikaji ini. Pemboleh

ubah bersandar dan kriteria digunakan sebagai kata kunci untuk membentuk pernyataan-pernyataan item-item soal selidik. Setiap satu pemboleh ubah bersandar dipaparkan dalam Jadual 1.1.

1.7 Kepentingan Kajian

Keperluan kepada program perkembangan staf di sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru merupakan satu tuntutan yang tidak boleh dipandang ringan oleh pihak sekolah khususnya guru besar. Perubahan yang sering berlaku menimbulkan pelbagai persoalan tentang sejauh mana kepakaran dan peranan guru sebagai pendidik. Guru bukan sahaja dilihat sebagai pendidik tetapi juga penyumbang.

Melalui peranan, kemahiran dan pengalaman guru besar merancang dan melaksanakan program perkembangan dapat membimbing guru-guru untuk meningkatkan ilmu pengetahuan baru. Oleh itu, kepentingan kajian ini adalah untuk melihat peranan guru besar dalam aspek pengurusan sumber manusia yang berkesan.

Dalam kajian ini akan dikaji beberapa aspek peranan guru besar seperti mengkaji kesesuaian program, pelaksanaan program, keperluan, membuat penilaian, serta memberi dorongan dalam melaksanakan program tersebut. Hasil kajian ini diharap akan dapat memberikan gambaran tentang keperluan program diadakan di sekolah. Hasil kajian ini juga dapat membantu pihak sekolah dalam menyediakan pelan tindakan sebelum membuat sesuatu program perkembangan kakitangan. Secara

tidak langsung akan dapat meningkatkan kualiti kerja dan taraf profesionalisme guru-guru.

Dapatan kajian ini juga dipercayai dapat memberikan maklumat kepada organisasi sekolah tentang model-model perkembangan staf/kakitangan yang dapat dijadikan panduan mengurus, merancang, melaksana dan menilai program-program perkembangan staf yang dijalankan di sekolah. Pihak pengurusan boleh mengambil beberapa tindakan yang difikirkan sesuai dengan keperluan guru-guru sebelum membuat perancangan sesuatu program.

Secara lebih khusus, program perkembangan staf perlu dilaksanakan dengan teratur dan dirancang untuk:

- a. Memperbaiki proses penyampaian/pengajaran
 - i. teknik pengajaran, alat bantu mengajar dan pendekatan pengajaran perlu disesuaikan dengan kepelbagaian murid.
 - ii. teknik pengajar dan penyampaian perlu disesuaikan dengan kehendak falsafah pelajaran kini.

- b. Menambahbaik pentadbiran dan pengurusan sekolah

Cara dan gaya pentadbiran dan pengurusan sekolah kini telah banyak berubah dan memerlukan perancangan dan pengelolaan program yang terancang. Pelaksanakan dan penilaian program perkembangan staf yang sesuai perlu menepati tuntutan pendidikan kini untuk mencapai matlamat sekolah yang ditetapkan.

c. Kepuasan kerja guru

Peranan guru besar dalam pelaksanaan program perkembangan staf yang terancang dapat membantu guru meningkatkan tahap profesionalisme guru. Program yang terancang akan memberikan impak yang positif terhadap guru-guru dan organisasi sekolah. Guru-guru akan lebih bermotivasi untuk bekerja jika terdapatnya bimbingan dan sokongan yang menyeluruh daripada ketua. Secara langsung, guru-guru akan merasa puas dengan penyampaian pengajaran kerana hasil yang diberikan oleh murid-murid sangat memuaskan.

d. Meningkatkan pencapaian akademik

Program yang terancang yang dilaksanakan oleh guru besar melalui program perkembangan staf akan meningkatkan keilmuan pengajaran guru. Ini akan membantu meningkatkan pencapaian akademik murid.

Di samping itu, kajian ini dapat juga menghasilkan maklumat mengenai sejauh mana ketepatan kajian luar dan tempatan berhubung dengan peranan yang dimainkan oleh guru besar terhadap program perkembangan staf di sekolah.

1.8 Definisi Istilah

1.8.1 Persepsi

Asmah (1986) mentakrifkan persepsi sebagai aktiviti mental dan panca indera manusia yang terlibat dalam menyedari, menyakinkan dan mentafsirkan sesuatu kejadian yang berlaku di sekelilingnya. Menurut Jaafar (1997) kebanyakan ahli teori

kelakuan menghuraikan persepsi sebagai satu proses memilih, menyusun, dan menerima segala maklumat yang diperolehi oleh seseorang melalui deria masing-masing agar menjadi satu gambaran dan kefahaman yang berguna. Memandangkan persepsi dilihat sebagai satu proses penilaian seseorang terhadap orang lain, benda-benda sekeliling dan satu kejadian, maka persepsi seringkali mempengaruhi tingkah laku, percakapan dan perasaan seseorang Jaafar (1997).

Menurut Jaafar lagi (1997), persepsi seseorang boleh dipengaruhi oleh faktor dalaman dan luaran. Faktor dalaman adalah seperti aspek dorongan dan keperluan, pengalaman lepas, konsep sendiri dan personality. Sementara faktor luaran pula adalah dilihat dari segi saiz, kejelasan, perbezaan dan pengulangan sesuatu rangsangan.

Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa maksud persepsi dalam kajian ini adalah merupakan satu penilaian yang dibuat oleh seseorang terhadap rangsangan yang diterima sama ada melalui pandangan, pendengaran, pembacaaan atau tindakan.

1.8.2 Peranan

Peranan pula merujuk kepada tugas atau fungsi guru besar yang perlu dilaksanakan oleh guru besar sebagai pentadbir dan pengurus di sekolah Asmah (1996).

1.8.3 Staf/Kakitangan

Staf/kakitangan adalah merujuk kepada guru yang menjalankan tugas sebagai tenaga pengajar atau kakitangan akademik di sekolah. Schon (1987) dalam *International Dictionary of Education*, mendefinisikan guru sebagai seseorang yang mengajar, terutamanya seseorang yang diupah oleh sesebuah sekolah untuk mengajar.

Good (1995), mentakrifkan guru sebagai seseorang yang telah mengikuti kurikulum professional di sesebuah institusi rasmi dengan tujuan untuk membimbing, mengarah pengalaman pembelajaran murid-murid atau pelajar dalam institusi pendidikan, sama ada kerajaan atau pun swasta.

1.8.4 Program Perkembangan Staf

O' Sullivan et.al., (1988) melihat perkembangan kakitangan sebagai “... *the activities of staff training that is a conscious institutional approach intended to improve the capability for staff to fill specified roles, particularly in the relation to teaching*” Bell dan Day (1991) pula menyatakan perkembangan staf adalah latihan yang diperlukan oleh individu atau sebagai satu keperluan kepada organisasi dan individu merupakan sebahagian daripada organisasi.

Newel (1978), dan Main (1985) melihat perkembangan kakitangan merupakan sesuatu yang dijalankan secara sistematik yang bertujuan untuk mewujudkan

keharmonian, minat, menghargai dan sentiasa ceria di kalangan kakitangan untuk melaksanakan sesuatu tugas dalam sesebuah organisasi.

Berdasarkan kepada pandangan beberapa pengkaji terdahulu, program perkembangan staf dalam kajian ini, adalah merujuk kepada segala aktiviti dan proses latihan yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi dalam menangani cabaran masa kini khasnya dalam bidang pengajaran dan pembelajaran. Program latihan ini meliputi kursus ceramah, seminar, symposium dan bengkel yang dihadiri oleh guru-guru semasa dalam perkhidmatannya.

1.9 Andaian dan Batasan Kajian

1.9.1 Andaian Kajian

Data yang dianalisis adalah berasaskan kepada respons yang diberikan oleh responden. Penyelidik mengandaikan bahawa semua responden adalah jujur dan jawapan yang diberi juga adalah jujur.

1.9.2 Batasan Kajian

Kajian ini bertujuan meninjau persepsi guru-guru terhadap peranan guru dalam program perkembangan staf di empat buah sekolah rendah dalam daerah Padawan, Kuching. Sekolah yang di pilih ialah Sk. Semenggok, Sk Saint Elizabeth Tijirak, Sk Saint Mathew Mundai dan Sk Saint Peter Simpok. Keempat-empat buah sekolah ini

terletak di kawasan luar bandar dan mempunyai guru besar yang telah berkhidmat di sekolah ini lebih daripada 4 tahun. Keempat-empat buah sekolah ini adalah sekolah gred B. Populasi kajian terdiri daripada 100 orang guru. Batasan kajian ini dilakukan dengan andaian bahawa guru besar yang telah lama berkhidmat di sesuatu sekolah memainkan peranan yang cukup matang dan efektif dalam melaksanakan program perkembangan staf.

Kajian ini juga memberi tumpuan kepada enam aspek iaitu kesesuaian program, penilaian program, merancang, memberi dorongan, keperluan program dan kesan program.

1.10 Rumusan

Dalam kajian ini perkataan perkembangan staf dan perkembangan kakitangan silih berganti digunakan yang membawa maksud yang sama. Rasionalnya menggunakan perkataan perkembangan kakitangan kerana sebelum ini guru sekolah dikenali sebagai kakitangan guru. Kini guru di sekolah diistilahkan sebagai staf guru. Program perkembangan staf sering dikaitkan dengan usaha-usaha membangunkan kakitangan secara sistematik yang bertujuan membawa perubahan dalam orientasi dan kelakuan kaitangannya dalam sesebuah organisasi.

Dalam konteks pendidikan, perkembangan kakitangan selalu dikaitkan dengan usaha untuk meningkatkan keupayaan guru-guru dalam bidang pengajaran. Perkembangan staf merupakan proses yang terdiri daripada pelbagai aktiviti yang

membantu staf (guru-guru dan para pentadbir) untuk belajar dan memperkembangkan diri masing-masing untuk menjadi individu-individu yang efektif dalam menjalankan tugas mengajar pelajar, mengurus proses persekolahan kearah kejayaan sekolah.

BAB II

TINJAUAN LITERATUR

2.1 Pendahuluan

Bab ini memaparkan tentang kajian berkaitan program perkembangan staf serta model-model perkembangan staf. Dalam bab ini juga tertumpu kepada kajian tentang perkembangan program perkembangan kakitangan, kesannya terhadap guru-guru dan dunia pendidikan amnya serta persepsi guru terhadap peranan guru besar yang dijalankan di barat dan di Malaysia. Bab ini merangkumi kajian-kajian lepas berkaitan dengan program perkembangan kakitangan di kalangan guru-guru, kesan program perkembangan kakitangan terhadap profesionalisme guru, model-model perkembangan kakitangan, perancangan, pelaksanaan, dan penilaian program dalam kajian ini.

2.2 Konsep Perkembangan Staf

Pembangunan staf atau perkembangan staf dapat ditakrifkan sebagai satu set aktiviti yang sistematik untuk memenuhi niat, kehendak, dan keperluan peribadi, dan pada masa yang sama cuba memenuhi keperluan organisasi pada masa akan datang. Mohammed Sani (2000) telah memberi penjelasan mengenai perkembangan staf dari aspek pendidikan. Beliau menyatakan bahawa

perkembangan staf sebenarnya adalah asas kepada perkembangan profesional yang melibatkan kolaborasi berterusan oleh guru, peningkatan kepelbagaian pedagogi, tahap tinggi kepakaran dalam sesuatu mata pelajaran, hubungan yang lebih rapat antara sekolah dan sumber pengetahuan dan bantuan kemahiran luar, memperbaiki pendidikan praperkhidmatan yang tidak mencukupi dan hubungan di antara peningkatan kemampuan guru dan pengstruktur semula sekolah.

Program perkembangan staf mestilah responsif pada segala perubahan dalam dunia pendidikan sama ada kaedah melaksanakan sesuatu tugas ataupun jenis tugas yang perlu dilaksanakan. Program perkembangan staf juga mesti mampu menjangkakan apa yang mungkin berlaku pada masa hadapan. Partington & Brown (1997), pula menganggap perkembangan staf sebagai satu usaha memberi sokongan kepada individu, kumpulan, dan organisasi untuk memahami, membina, dan memperbaiki pendekatan kerja. Pekerja perlu mengambil kira perubahan yang berlaku dan seterusnya membina respons baru untuk menangani perubahan tersebut. Mereka juga berpendapat bahawa perkembangan staf adalah satu proses yang dinamik yang berubah setiap ketika.

2.3 Fungsi Perkembangan Staf

Mohammed Sani (2000) dalam kertas kerjanya telah merumuskan fungsi-fungsi penting perkembangan staf seperti berikut:

2.3.1 Untuk Perkembangan Individu dan Keberkesanannya

- i) Untuk menggalakkan staf secara individu supaya lebih bermotivasi dan mempunyai iltizam terhadap tugas mereka.
- ii) Untuk memberi sumbangan kepada peningkatan ilmu, keterampilan dan kepakaran staf.
- iii) Untuk membantu staf secara individu dalam perkembangan kerjaya mereka.
- iv) Untuk membantu ahli-ahli individu membuat refleksi terhadap tujuan dan objektif amalan dan polisi sekolah yang sedia ada.
- v) Untuk memperkembangkan potensi setiap ahli staf.
- vi) Untuk menjaga dan memperbaiki kepuasan peribadi dalam menjalankan tugas harian.
- vii) Untuk meningkatkan keyakinan individu.

2.3.2 Untuk Perkembangan Kumpulan dan Keberkesannya

- i) Untuk menggalakkan kerjasama dalam kumpulan.
- ii) Untuk membina semangat berpasukan.
- iii) Untuk memupuk perasaan persaudaraan dan hubungan intim.
- iv) Untuk belajar dari ahli kumpulan yang lain.
- v) Untuk memahami dan menerima idea-idea alternatif di dalam kumpulan.
- vi) Untuk menyelesaikan konflik kumpulan.
- vii) Untuk memperbaiki komunikasi di kalangan ahli kumpulan.
- viii) Untuk mencetuskan idea, keputusan dan strategi penyelesaian

yang lebih baik dalam kumpulan.

2.3.3 Untuk Perkembangan Sekolah dan Keberkesanannya

- i) Untuk memastikan/meningkatkan kualiti pembelajaran dan pengajaran di dalam sekolah.
- ii) Untuk memperbaiki pengurusan staf.
- iii) Untuk membina budaya sekolah yang kuat.
- iv) Untuk memupuk jalinan hubungan kemanusiaan yang terbuka dan positif di dalam sekolah.
- v) Untuk memberi peluang berkomunikasi dan membina misi
- vi) dan matlamat sekolah.
- vii) Untuk membantu ahli-ahli sekolah atau mengadakan inovasi-inovasi dalam pendidikan.
- viii) Untuk memenuhi keperluan jangka panjang.
- ix) Untuk menggalakkan penyertaan yang meluas di kalangan ahli-ahli sekolah.

2.4 Model-model Perkembangan Staf

Beberapa model dan teori perkembangan kakitangan menjadi asas kepada kajian ini. Antara model yang diperbincangkan ialah model perkembangan kakitangan oleh Main (1985), Fenstermecher & Berliner (1983) dan Thompson (1981). Pengkaji-pengkaji ini telah menghasilkan satu model perkembangan kakitangan yang dapat membantu guru besar merancang, mengelola dan seterusnya

melaksanakan sesuatu program. Antara peringkat-peringkat yang dicadangkan oleh pengkaji-pengkaji ini ialah:

2.4.1 Peringkat 1 - Kesediaan

Pihak sekolah hendaklah mengenalpasti permasalahan dan perubahan yang diinginkan serta memilih program dan proses yang sesuai. Para guru haruslah memahami dan mempunyai komitmen untuk berubah kepada tingkahlaku professional yang diinginkan. Latihan dan program perkembangan kakitangan sudah pasti akan menuntut guru untuk berubah, namun pihak pengetua mestilah bersedia untuk menerima perubahan tersebut. Ini adalah kerana perubahan akan menimbulkan tindakbalas-tindakbalas tertentu daripada guru-guru. Kesan yang positif dan negatif daripada perubahan tersebut adalah bergantung kepada kesediaan pihak sekolah menerima perubahan yang bakal berlaku akibat daripada yang telah dirancang dan yang telah dilaksanakan.

2.4.2 Peringkat II - Merancang

Kajian lepas membuktikan bahawa di antara faktor yang penting membawa kegagalan program perkembangan kakitangan ialah pelaksanaan dan perancangan yang lemah. Peringkat pelaksanaan adalah penting untuk memastikan matlamat dan objektif dicapai. Di samping itu, keperluan mengadakan program tersebut mestilah dikaji. Pada peringkat ini, aktiviti yang dirancang hendaklah baik dan teliti agar dapat mengenalpasti sumber-sumber yang perlu bagi merealisasikan program yang telah dirancang.

2.4.3 Peringkat III - Latihan

Perancangan yang teliti dalam merangka latihan adalah perlu. Isi kandungan, kemahiran dan sikap yang perlu dalam perubahan tingkahlaku telah dirancang dan dikenalpasti hendaklah disalurkan kepada guru-guru.

2.4.4 Peringkat IV – Pelaksanaan

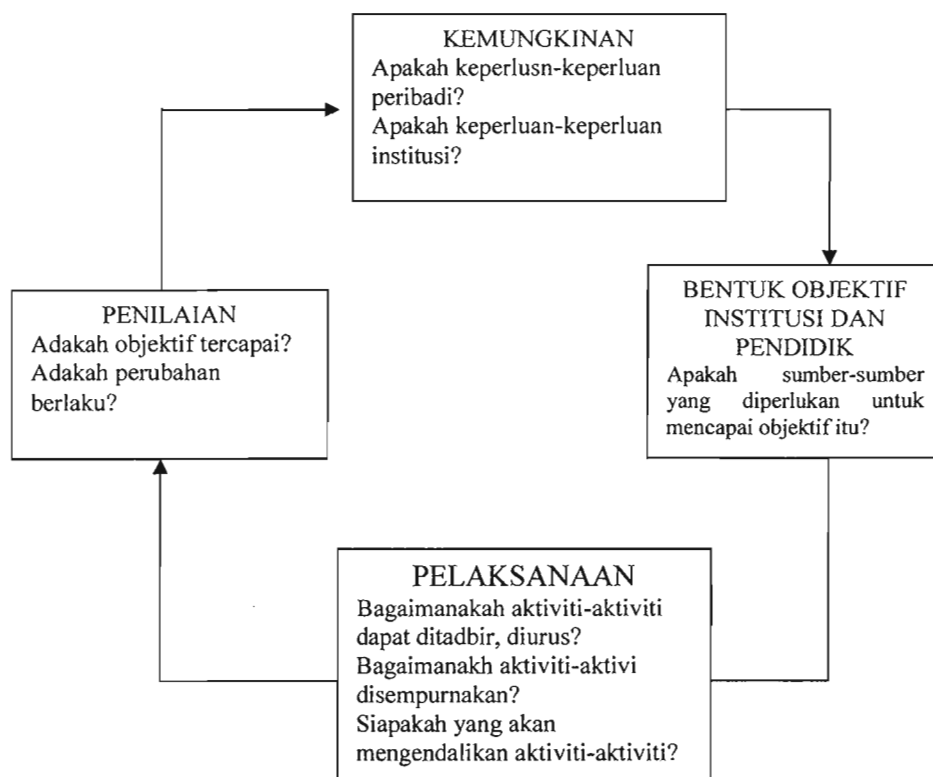
Apa yang telah dipelajari dalam program latihan perlu dilaksanakan, Persekitaran yang menggalakkan adalah baik bagi mendorong kejayaan apa yang hendak dilaksanakan.

2.4.5 Peringkat V – Pengekalan

Pemantauan dan penyeliaan yang berterusan oleh pihak sekolah penting untuk memastikan perubahan-perubahan baru dipraktikkan bagi menentukan matlamat program tercapai.

Berdasarkan model proses latihan, didapati ia mempunyai kaitan dengan program program perkembangan staf khasnya jika ia dikaitkan dengan perkembangan guru. Ini kerana matlamat dalam menjadikan program perkembangan guru boleh dikatakan merujuk kepada semua aktiviti yang dirancang dan dibentuk untuk memberi sumbangan ke arah keberkesanan dan kecekapan pengajaran guru.

Zaidatol Akmaliah (1998) memperkenalkan satu model perkembangan kakitangan. Pusingan bermula dengan penentuan kemungkinan tentang keperluan menyempurnakan keperluan-keperluan. Kemudiannya pelaksanaannya meliputi bagaimana aktiviti dapat disampaikan dan ditadbirkan. Akhir sekali satu penilaian terhadap daya usaha diadakan iaitu penyempurnaan objektif dan sejauh mana perubahan telah mengambil tempat. Apabila sesuatu pusingan itu lengkap, satu tumpuan perubahan ke arah keperluan yang lain pula mungkin bermula.



Rajah 2.1 Model Perkembangan Kakitangan
Sumber: Zaidatol Akmaliah (1998) Pentadbiran Pendidikan

Sementara itu, Fenstermecher dan Berliner (1983) mencadangkan beberapa aspek dalam merangka satu model perkembangan kakitangan. Ia boleh dilihat dari segi:

- i. Dimensi kepentingan atau keperluan program.
- ii. Keadaan yang baik berdasarkan peranan kakitangan, perubahan, insentif dan pengekalan.
- iii. Keadaan yang membawa kejayaan adalah berdasarkan matlamat jurulatih, membuat diagnosis, aplikasi dan peruntukkan masa.

Bolam (1986) pula memperkenalkan Model Bolam. Bolam menggunakan istilah 'pendidikan berterusan' untuk dikaitkan dengan perkembangan staf dan mengenalpasti lima tujuan utama pendidikan berterusan untuk memenuhi keperluan individu dan juga keperluan sistem di mana mereka bekerja. Beliau meletakkan tujuan tersebut sebagai keperluan berterusan, di mana pada satu hujungnya, keperluan individu adalah dominan dan di satu hujung lagi keperluan sistem adalah yang lebih dominan.

Keperluan sistem adalah pada penghujung kesinambungan dan menyumbang kepada apa yang dinyatakan oleh beliau sebagai:

Tujuan 1: Prestasi staf/kumpulan. Di sini merupakan prestasi kerja individu adalah dominan terhadap keperluan individu.

- Tujuan 2: Merupakan prestasi kerja individu adalah dominan terhadap keperluan sistem.
- Tujuan 3: Perkembangan karier di mana keperluan individu adalah dominan terhadap keperluan sistem.
- Tujuan 4: Pengetahuan professional, yang melibatkan keperluan individu yang lebih dominan berbanding dengan keperluan sistem.
- Tujuan 5: Pendidikan peribadi yang melibatkan keperluan yang sangat dominan terhadap keperluan sistem.

Model Bolam mengingatkan kita bahawa perkembangan staf boleh digerakkan kepada seluruh sistem (contohnya sekolah) atau keperluan individu. Pada satu hujung kesinambungan, sekolah boleh mencadangkan supaya ianya ditutup sehari bagi membolehkan semua staf terlibat dalam satu latihan mengenai sesuatu isu penting seperti aktiviti penilaian yang dinyatakan dalam rancangan perkembangan sekolah atau seperti trend di sekolah kini, aktiviti perkembangan staf boleh dijalankan pada hari Sabtu. Pada satu hujung kesinambungan yang lain pula, ahli individu boleh terlibat secara aktif dalam pembacaan sendiri atau pun terlibat dengan satu bidang baru yang diminati serta menyumbang kepada perkembangan peribadi. Model Bolam memberi fokus kepada kepentingan keperluan sistem berbanding dengan keperluan individu.

i) Program Perkembangan Staf di Kalangan Guru-guru

Program perkembangan staf dapat dikendalikan dengan pelbagai cara yang berbeza. Perbezaan ini wujud apabila perkembangan staf dilaksanakan mengikut kategori lokasi yang berlainan. Kategori perkembangan staf yang dikemukakan oleh Craft (1996) adalah seperti berikut:

- i) Perkembangan staf berasaskan sekolah
- ii) Perkembangan staf berfokuskan atau berpusatkan sekolah
- iii) Perkembangan staf di luar sekolah

a) Perkembangan Staf Berasaskan Sekolah

Satu bentuk perkembangan staf berasaskan sekolah ialah kursus dalam perkhidmatan yang disediakan di sekolah dan ditumpukan kepada sekumpulan staf. Pendekatan ini mempunyai matlamat untuk mencapai keperluan budaya atau kemahiran sekumpulan individu melalui pelaksanaan kursus INSET yang bersesuaian dan matlamat kedua pula ialah untuk mendapat impak langsung terhadap amalan.

b) Perkembangan Staf Berfokuskan Sekolah

Perkembangan staf berfokuskan sekolah adalah sama dengan perkembangan staf berasaskan sekolah di mana kumpulan sasaran adalah staf atau sekumpulan staf

yang berkait rapat dengan keperluan-keperluan mereka. Bezanya cuma terletak pada lokasinya, iaitu di luar sekolah. Pendekatan ini banyak bergantung kepada kemampuan kewangan sekolah untuk menganjurkan kursus-kursus khas untuk guru-guru berkenaan di luar sekolah.

c) Perkembangan Staf di Luar Sekolah

Model ini merupakan model tradisi perkembangan staf di luar sekolah. Dalam model ini, guru-guru dari beberapa buah sekolah hadir bersama-sama dalam tempoh waktu yang berbeza-beza untuk sesuatu latihan atau kursus. Kursus-kursus termasuklah kursus jangka pendek. Walau bagaimana pun, pendekatan ini mempunyai kelemahannya seperti jurang tanggapan antara teori dan praktikal dan kekurangan budaya membantu dalam hal menilai samada pengalaman-pengalaman individu di luar tempat bekerja dapat memberi sumbangan positif kepada pasukan atau sekolah secara menyeluruh.

Kajian ini lebih berfokus kepada program perkembangan staf berasaskan sekolah di mana hanya guru-guru daripada empat buah sekolah telah dipilih sebagai sampel kajian latihan. Program perkembangan staf berasaskan sekolah ini merujuk kepada kursus-kursus atau latihan yang diadakan bagi meningkatkan profesionalisme dan keberkesanan serta kecekapan kakitangan yang sedang memegang jawatan atau sedang berkhidmat. Menurut Griffin (1993), perkembangan staf merujuk kepada usaha yang sistematik untuk mengubah amalan, kepercayaan, dan kefahaman profesional orang-orang yang berada di sekolah ke arah pencapaian matlamat yang jelas.

Program perkembangan profesional staf diadakan dalam pelbagai bentuk, dengan jangka masa yang berlainan. Keadaan ini bergantung kepada tujuan sama ada untuk perkembangan kakitangan atau perkembangan organisasi sekolah. Misalnya merujuk kepada program latihan untuk pengetua di Eropah, Espe (1997), mendapati kiranya tujuan program menekankan perkembangan kemahiran guru besar, ia adalah biasanya berjangka pendek, beberapa hari ke beberapa bulan, tetapi kalau program itu melibatkan perubahan dan perkembangan sekolah ia memakan masa lebih panjang dari setahun hingga enam atau lapan tahun.

Pedler dan Mike et al., (1993) menyatakan bahawa program perkembangan staf merupakan satu alat untuk memperkembangkan lagi potensi sumber manusia. Pendidikan dan perguruan merupakan satu profesion yang penting. Oleh itu, kualiti kakitangannya adalah sangat penting. Walau bagaimana banyak dan canggih sumber kewangan dan fizikal sesebuah sekolah, sekolah itu tidak akan berjaya tanpa komitmen dan kemahiran guru-guru dan pentadbir sekolah. Sekolah efektif adalah bergantung kepada profesional yang efektif. Bagi menghasilkan kakitangan profesional yang efektif adalah melalui program perkembangan kakitangan.

Satu lagi aspek yang penting dalam program perkembangan profesional kakitangan ialah konteks dalam mana ia dilaksanakan. Konteks ini dapat dilihat sebagai meliputi tiga dimensi yang luas iaitu teknikal, antara perorangan, dan budaya (Fielding dan Schalock 1986). Dimensi teknikal adalah terdiri daripada prosedur dan sumber yang membantu guru serta pentadbir

menyempurnakan tugas mereka. Ini meliputi buku teks, bimbingan kurikulum, prosedur pendaftaran pelajar, penyeliaan dan penilaian guru.

Aspek-aspek teknikal ini, menurut Fielding dan Schalock (1986), walaupun nampaknya tidak berapa penting, ia mempunyai kesan ketara terhadap program perkembangan kakitangan, terutama daripada segi reka bentuk program itu. Ini adalah kerana aspek teknikal menyerupai peluang serta kekangan yang mesti diambil kira dalam mereka bentuk program. Misalnya program pengajaran matematik untuk meningkatkan kemahiran analisis sedangkan buku teks matematik yang ada menekankan latihan tubi.

Dimensi antara perorangan atau interpersonal adalah berkenaan pola komunikasi, sokongan bantuan dan kerjasama di sebuah sekolah. Kiranya hubungan antara personel adalah positif dan produktif, ini bermakna bahawa konteks yang lebih memberikan sokongan bantuan kepada pelaksanaan program perkembangan kakitangan. Dengan itu pelaksanaan program perkembangan memerlukan astu kefahaman terhadap system sosial sekolah (Lieberman dan Miller 1986).

Dimensi budaya sekolah adalah berkenaan nilai, kepercayaan dan idea yang dipegang dan dikongsi oleh anggota-anggota komuniti sekolah. Ini meliputi kepercayaan terhadap tujuan persekolahan dan pendidikan, peranan guru dan pelajar, visi dan misi sekolah dan sebagainya. Aspek budaya sekolah juga meliputi kepercayaan dan nilai yang dikomunikasikan daripada pengetua kepada guru dan pelajar.

Norma-norma dan simbol-simbol budaya sekolah menentukan konteks di mana usaha perkembangan profesional boleh dilaksanakan. Walau bagaimanapun terdapat juga program perkembangan kakitangan yang dirancang tidak berpandukan budaya sekolah. Misalnya, Wolcott (1977) menghuraikan satu kajian yang mendapati bahawa perancang-perancang program itu mempunyai nilai dan kepercayaan berlainan berbanding dengan nilai dan kepercayaan guru-guru sebagai peserta program.

Korinek et al., (1985) mengatakan secara umumnya apa yang dikehendaki daripada program perkembangan staf ialah pertukaran informasi, perolehan kemahiran dan perubahan tingkahlaku dan amalan. Dalam aspek pertukaran informasi, para peserta program perkembangan staf akan menerima maklumat mengenai pendekatan, kaedah, pengetahuan baru dan sebagainya bagi digunakan dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawab mereka. Melalui aspek perolehan kemahiran, peserta program perkembangan staf akan diajar dan seterusnya akan memperolehi kemahiran yang diperlukan untuk melakukan tugas seharian. Dalam aspek perubahan tingkahlaku pula, peserta program akan membawa perubahan tingkahlaku (sikap dan kepercayaan) dalam amalan bekerja setelah mereka melalui program tersebut.

Melalui kajian-kajian yang telah dinyatakan di atas, latihan perkembangan staf (guru) yang berpusatkan pembaharuan, menekankan keperluan guru-guru serta berterusan, perlu diatur dan dilaksanakan untuk meningkatkan lagi keberkesanan dan kecekapan serta profesionalisme guru-guru.

Kajian Duke (1993) membuktikan bahawa program perkembangan kakitangan yang dibentuk di peringkat sekolah dapat membantu para pelajar yang lemah. Kajian ini juga memberi gambaran bahawa para guru lebih cenderung agar program perkembangan diadakan pada waktu cuti kerana merasakan bahawa jika ianya diadakan pada waktu sekolah akan menjejaskan pengajaran mereka dalam kelas.

Guru yang belum berkhidmat seharusnya mengetahui segala tanggungjawab dan mampu melakukan tugas dengan baik dalam pengajaran dan pembelajaran (Spackman, 1991). Maka dengan itu, mereka perlu diberi latihan untuk memberi keyakinan dan kemahiran kepada mereka. Kajian ini disokong oleh dapatan kajian Van Tedler dan Veeman (1991). Kajian ini dilakukan ke atas guru-guru yang mengikuti dua jenis latihan iaitu latihan berasaskan individu dan latihan sekolah.

Kajian Mohammed Sani (1979) mendapati 89.2 % guru-guru agama berpendapat kursus semasa cuti di Maktab Perguruan Sultan Idris mempunyai sikap positif terhadap kursus dan kursus tersebut dapat meningkatkan kelayakan ikhtisas, kedudukan ekonomi, dan sosial mereka. Sukumaran (1984) pula mencadangkan kelayakan program perkembangan kakitangan hendaklah diadakan di peringkat daerah. Sesebuah sekolah boleh dipilih dari daerah tersebut untuk menyediakan tempat bagi kursus berkenaan pada masa akan datang. Ini membenarkan para guru yang berada berhampiran dengan tempat tinggal mereka dan mengurangkan perbelanjaan. Persekitaran sekolah, di mana para

guru akan kembali mengajar membolehkan mereka menggunakan kaedah dan strategi yang diutarakan semasa kursus.

Kajian Norhayati (1997), mencadangkan sebelum pelaksanaan kurikulum baru, guru perlu diberi kemahiran dan orientasi yang secukupnya. Ini adalah kerana latihan pra perkhidmatan yang pernah dilalui dahulu adalah tidak mencukupi bagi melaksanakan perubahan baru. Kajian yang dibuat oleh Zulwali (1991) dan Chan (1997) mendapati guru-guru sekolah menengah yang terlibat dalam kajian mempunyai sikap positif terhadap program memperbaiki kaedah pengajaran dan mendorong mereka untuk ingin terus belajar dan memperbaiki diri.

Mc Evoy (1987), mendapati bahawa usaha-usaha tidak formal guru besar untuk menggalakkan perkembangan profesional guru-guru didapati lebih signifikan daripada secara formal. Para guru yang berpersepsi bahawa sokongan yang mereka terima daripada guru besar secara tidak formal adalah penting bagi membolehkan para guru mencuba strategi dan pendekatan baru.

Perkembangan staf adalah dibentuk untuk membantu individu-individu untuk berubah. Perubahan boleh dikatakan sebagai perubahan dari segi kesedaran, pengetahuan, sikap dan kemahiran-kemahiran. Dapatlah disimpulkan program perkembangan staf bertujuan untuk:

- i) Prestasi kerja semua staf, pasukan, jabatan dan kementerian.
- ii) Amalan-amalan individu guru.
- iii) Peranan dan karier individu guru
- iv) Pengetahuan profesional individu guru
- v) Pendidikan peribadi guru.

Di samping memenuhi keperluan untuk menolong guru-guru dan pentadbir melaksanakan tugas mereka, adalah menjadi satu keutamaan agar pemimpin-pemimpin pendidikan memberi perhatian kepada perubahan organisasi. Ini penting untuk memperolehi satu kesinambungan dalam proses-proses reformasi pendidikan.

Jelaslah peranan guru besar amat penting dalam program perkembangan staf. Guru besar harus fasih dengan beberapa prinsip dan asas latihan kakitangan dalam perkhidmatan, dan berkebolehan menggunakan model-model penyeliaan, mewujudkan struktur usaha sama, mengenalpasti bakat kebolehan dan kelemahan guru, membuat penilaian tepat pada masanya, dan kemahiran interpersonal dengan pihak-pihak lain.

2.5 Rumusan

Bab ini membincangkan tentang kajian-kajian lepas berkaitan dengan program perkembangan staf yang dijalankan di luar dan dalam negara. Dalam bab ini juga telah dikupas model-model latihan yang berkaitan dengan program

perkembangan staf yang menjadi sandaran kepada kajian yang akan saya jalankan. Oleh itu satu kajian yang bertujuan melihat kekuatan persepsi guru-guru tentang peranan guru besar dalam melaksanakan program perkembangan staf ini harus dilakukan.

BAB III

METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pendahuluan

Bab ini akan membincangkan metodologi yang akan digunakan dalam kajian ini. Aspek yang akan dibincangkan termasuklah reka bentuk kajian, tempat kajian, subjek kajian, instrument kajian, tatacara kajian, kaedah kajian dan penganalisan data statistik.

Kajian ini dijalankan di empat buah sekolah rendah dalam daerah Padawan. Kesemua sekolah yang dipilih ini terletak dalam kawasan luar bandar. Pemilihan lokasi kajian ini dibuat adalah disebabkan sekolah tersebut memenuhi keperluan kajian, iaitu mempunyai pencapaian akademik yang cemerlang dalam peperiksaan UPSR selama tiga tahun berturut-turut. Pemilihan sekolah ini juga adalah mengambil kira perkhidmatan seorang guru besar yang telah berkhidmat lebih daripada empat tahun di sekolah tersebut. Pemilihan sekolah-sekolah ini juga mengambil kira pengiktirafan yang diberikan kepada dua buah sekolah daripada sekolah-sekolah ini yang dianugerahkan sebagai Sekolah Harapan Negara baru-baru ini.

3.2 Reka bentuk Kajian

Kajian ini adalah berbentuk kajian deskriptif bertujuan untuk memberi penerangan yang sistematik mengenai fakta dan ciri-ciri sesuatu populasi atau bidang secara fakta dan tepat. Reka bentuk kajian ini digunakan untuk melihat bagaimana persepsi guru-guru terhadap peranan guru besar dalam program perkembangan staf di sekolah.

3.3 Populasi dan Persampelan

Kajian ini telah dijalankan di empat buah rendah dalam daerah Padawan, Sarawak seperti Sekolah Kebangsaan Semenggok, Sekolah Kebangsaan Saint Elizabeth Tijirak, Sekolah Kebangsaan Saint Peter Simpok dan Sekolah Kebangsaan Saint Mathew Mundai.

Keempat-empat sekolah ini terletak di kawasan daerah Padawan dan mempunyai guru besar yang telah berkhidmat di sekolah tersebut melebihi empat tahun. Pencapaian akademik sekolah-sekolah ini juga sangat baik selain daripada pencapaian dalam bidang Kokurikulum. Keempat-empat buah sekolah ini mempunyai jumlah murid melebihi 500 - 1000 orang. Adalah diharapkan keempat-empat sekolah tersebut dapat mewakili populasi yang sebenar.

Sampel kajian adalah terdiri daripada guru-guru yang mengajar di empat buah sekolah rendah dalam daerah Padawan. Jumlah sampel adalah seramai 100 orang guru. Sampel-sampel yang di pilih daripada populasi seramai 124 orang guru meliputi guru-guru pelbagai jawatan dalam organisasi pentadbiran seperti Guru Penolong

Kanan (Akademik), Guru Penolong Kanan (Hal Ehwal Murid), Guru Penolong Kanan (Ko-kurikulum), guru-guru kanan mata pelajaran, guru kanan sukan, guru panitia, guru biasa dan guru prasekolah.

Menurut Mohd Majid (1994), penggunaan saiz sampel saiz perlu digalakkan melebihi 30 unit kerana andaian bahawa taburan normal biasanya dipenuhi apabila saiz sampel melebihi 30 unit kerana andaian bahawa taburan normal biasanya dienuhi apabila saiz sampel melebihi 30 unit. Dengan pertambahan saiz sampel akan mewakili populasi dan mengurangkan ralat persampelan. Beliau seterusnya menyatakan bahawa kajian mengkehendaki ketepatan dalam penyelidikan yang dilakukan dan menganggarkan populasi pada paras keyakinan 100% kerana dengan cara ini tiada ralat persampelan akan berlaku Mohd Majid (1994).

Pemilihan sample mengikut sekolah pula telah dibuat berdasarkan persampelan rawak mudah. Ini adalah untuk memuaskan kesemua ahli-ahli dalam populasi mempunyai peluang yang menjadi responden. Dalam kajian ini, sampel yang dipilih adalah seramai 100 orang daripada populasi iaitu 124 orang.

3.4 Alat Ukur

Soal selidik yang digunakan adalah soal selidik yang dibina Sahlan (2005) untuk mengkaji program perkembangan staf namun telah diubah suai dan dibentuk berdasarkan kerangka kajian seperti Rajah 3.1. Asas pembinaan elemen-elemen soal selidik ialah berdasarkan kajian literatur oleh Thompson (1992), Frenstermecher &

Berliner (1983), Model Perkembangan Kakitangan oleh Main (1985), Model *Profession Development* oleh Owen (1990) dan Model Latihan Carolan (1993). Kandungan soal selidik dibina dengan penceraiian kepada tiga bahagian utama seperti dalam Jadual 3.2. dalam setiap bahagian pula terdiri daripada soalan-soalan yang berkaitan dengan bahagian tersebut.

Kajian ini telah menggunakan soal selidik sebagai instrument utama untuk mengumpul data kerana memudahkan responden menjawab dengan tepat dan cepat. Di samping itu, ianya memudahkan penganalisisan jawapan kerana data yang diperolehi melalui penggunaan soal selidik lebih teratur dan jelas.

Soal selidik dibina berdasarkan tiga aspek utama untuk melihat persepsi guru-guru terhadap peranan guru besar dalam pelaksanaan program perkembangan staf. Bahagian A mengandungi maklumat tentang demografi responden yang berkaitan dengan jantina, keturunan, umur, kelayakan akademik dan pengalaman mengajar. Ia dibentuk sendiri oleh penyelidik bertujuan untuk mendapatkan maklumat mengenai latar belakang responden. Dalam bahagian A ini, responden hanya perlu menandakan (/) pada ruang yang disediakan.

Bahagian B pula adalah soal selidik yang mengadungi 6 aspek utama yang berkaitan dengan peranan guru besar dalam pelaksanaan program perkembangan staf iaitu peranan guru besar dalam menentukan kesesuaian program, peranan guru besar dalam melaksanakan program, peranan guru besar dalam membuat penilaian, peranan guru besar dalam merancang program, peranan guru besar dalam memberikan dorongan dan peranan guru besar dalam mengkaji keperluan program. Setiap aspek

pula mengandungi item-item yang berkaitan dengan persepsi guru-guru terhadap peranan guru besar dalam pelaksanaan program perkembangan staf. Item-item dibentuk dan dinilai menggunakan Skala Likert 5 mata. Responden perlu menjawab soalan-soalan dengan membulatkan pada salah satu daripada lima skala yang berkenaan bagi menunjukkan asas nilai kepentingan atau persetujuan yang mereka kehendaki.

Bahagian C pula ialah soal selidik berkaitan dengan persepsi guru tentang kesan program ke atas pengajaran dan pembelajaran. Item-item dibentuk untuk mendapatkan maklumat tentang kesan program perkembangan staf yang dijalankan di sekolah mereka. Item-item dibentuk dan dinilai menggunakan Skala Likert 5 mata. Responden perlu menjawab dengan membulatkan pada salah satu nilai daripada lima nilai pada skala yang berkenaan bagi menunjukkan asas nilai kepentingan atau persetujuan yang mereka kehendaki. Jadual 3.1 menerangkan nilai skala yang digunakan. Jadual 3.2 pula adalah ringkasan kandungan item-item soal selidik.

Jadual 3.1
Skala Pengukuran Berdasarkan Skala Likert 5 mata

Skala	Pernyataan	Ringkasan
1	Sangat tidak setuju	STS
2	Tidak setuju	TS
3	Kurang setuju	KS
4	Setuju	S
5	Sangat setuju	SS

Jadual 3.2
Kandungan Soal Selidik

Bahagian	Aspek yang disoal	Bil. Item	Item	Sumber Item
Bahagian A	Latar belakang responden	5		
Bahagian B	1. Kesuaian Program	8	1 – 8	Tesis Sarjana Sahlan (2005)
B	2. Peranan Guru Besar Dalam Pelaksanaan program	4	1 – 4	
B	3. Peranan Guru Besar Dalam Membuat Penilaian	6	1 – 6	
B	4. Peranan Guru Besar Dalam Merancang Program	3	1 – 3	
B	5. Peranan Guru Besar Dalam Memberi Dorongan	8	1 – 8	
B	6. Peranan Guru Besar Dalam Mengkaji Keperluan Program	7	1 – 7	
Bahagian C				
C	1. Kesan Program Perkembangan Staf Terhadap Pengajaran dan Pembelajaran Guru	9	1 – 9	
Jumlah Item = 45				

Instrument ini telah saya ubahsui daripada kajian penyelidikan berkenaan dengan perkembangan staf bagi tujuan kajian. Instrument kajian ini dibuat kajian rintis ke atas 30 orang responden tiga minggu sebelum kajian sebenar dibuat untuk menguji sejauh mana keesahan dan kebolehpercayaan instrument ini.

3.5 Kajian Rintis

Kajian telah digunakan di dua buah sekolah rendah dalam daerah Padawan yang melibatkan 30 orang guru masing-masing 15 orang guru daripada setiap buah sekolah yang terlibat. Tujuan kajian rintis ini dijalankan adalah untuk menguji kebolehpercayaan instrument kajian yang akan digunakan. Penyelidik akan memulakan kajian rintis pada 10 Oktober 2009. Menurut Alias (1999) tujuan kajian rintis dijalankan ialah untuk memastikan setiap soalan yang terdapat dalam item soal selidik tidak mengelirukan, tepat serta mudah difahami oleh responden.

Kesahan ujian atau instrumen merujuk kepada sejauh manakah ujian atau instrument itu mengukur apa yang sepatutnya diukur Alias (1999); Emil dan Raymond (1980) menegaskan bahawa kesahan sesuatu alat adalah penting, disebabkan pernyataan-pernyataan yang untuk mengukur sesuatu konsep, maka pernyataan-pernyataan tersebut hendaklah mewakili ciri-ciri konsep yang hendak diukur. Ini bermakna sesuatu alat yang berupaya mengukur dengan tepat sesuatu pembolehubah yang ditetapkan adalah dianggap sah sebagai alat pengukur bagi pembolehubah tersebut. Sesuatu ujian atau instrument itu dikatakan mempunyai

kesahan yang tinggi sekiranya darjah kebolehannya mengukur apa yang sepatutnya diukur adalah tinggi.

Jadual 3.3 menunjukkan dapatan daripada kajian rintis yang dijalankan. Pengiraan menggunakan Cronbach Alpha, kebolehpercayaan deskriptif diproses menggunakan SPSS versi 15.0 mendapati keputusan kajian rintis adalah seperti di dalam jadual 3.3. Hasil daripada kajian rintis yang dilakukan ke atas 30 sampel tersebut, ternyata Cronbach Alpha sebelum ujian berada pada paras kesahan dan kebolehpercayaan yang agak tinggi iaitu $\alpha = .957$. Memandang item-item agak terlalu mudah, penyelidik membuat sedikit perubahan pada item-item tersebut. Ekoran daripada itu, barulah penyelidik menjalankan kajian sebenar dan mendapati nilai Cronbach Alpha berada pada paras yang agak sederhana dan ternyata item-item tersebut sesuai digunakan.

Jadual 3.3

Dapatan kajian Rintis Item-item dalam Instrumen Kajian

Item-item	Cronbach Alpha Sebelum Ujian Analisis Faktor	Cronbach Alpha Selepas Ujian Analisis Faktor
Keputusan Program	$\alpha = .971$	$\alpha = .814$
Pelaksanaan Program	$\alpha = .904$	$\alpha = .832$
Penilaian Program	$\alpha = .952$	$\alpha = .793$
Perancangan Program	$\alpha = .959$	$\alpha = .783$
Dorongan	$\alpha = .960$	$\alpha = .809$
Keperluan Program	$\alpha = .974$	$\alpha = .783$
Kesan Program	$\alpha = .983$	$\alpha = .807$
Jumlah Keseluruhan Item	$\alpha = .957$	$\alpha = .803$

Keputusan kajian rintis tersebut menunjukkan item-item tersebut benar-benar menguji apa yang hendak diuji. Menurut Maimunah (1999) nilai antara $\alpha = .8364 - .9432$ menunjukkan kebolehpercayaan item yang tinggi. Menurut Sekaran (1992), bagi kajian berbentuk eksperimen, kebolehpercayaan sesuatu instrument boleh diterima jika nilai Alpha $\infty = .708$. Bagi responden pula, Grimm (1983) menjelaskan kajian rintis sekurang-kurangnya enam responden digunakan untuk menguji kesahan instrument. Majid (1994), menyatakan instrument yang baik mempunyai bahawa kajian sesuai digunakan dalam melaksanakan kajian ini ke atas responden yang dipilih.

3.6 Prosedur Pemungutan Data

Sebelum kajian sebenar dijalankan penyelidikan terlebih dahulu akan mendapatkan kebenaran untuk menjalankan penyelidikan di sekolah-sekolah rendah yang dipilih daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pelajaran Malaysia (EPRD), Jabatan Pelajaran Negeri Sarawak (Bahagian Latihan), Pegawai Pendidikan Gabungan/Bahagian, Pejabat Pendidikan Daerah Padawan.

Seterusnya, penyelidik pergi ke sekolah yang telah dipilih untuk berbincang dengan pihak sekolah bagi mendapatkan gambaran awal tentang sekolah serta populasi kajian. Pengkaji berbincang dengan Guru Penolong Kanan Akademik sekolah untuk memilih responden. Pemilihan responden dibuat secara rawak dengan mudah dengan menggunakan jadual nombor rawak untuk memastikan setiap berpeluang untuk dipilih menjadi sampel. Bagi melancarkan perjalanan responden menjawab, tempoh masa diberi selama lima hari. Pengkaji akan mengambil semula soal selidik yang telah dilengkapi daripada Guru Penolong Kanan Akademik.

3.7 Prosedur Menganalisis Data

Maklumat-maklumat yang diperolehi daripada borang soal selidik telah dikodkan dan dimasukkan ke dalam komputer. Data-data yang telah dikumpul dianalisis dengan menggunakan komputer melalui program “Statistical Package For The Social Science” SPSS Version 15.0. Bagi menganalisis data, kaedah statistik deskriptif dan statistik inferensi digunakan.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik pengukuran secara menyeluruh tentang status responden kajian. Dalam kajian ini analisis statistik deskriptif digunakan bagi menggambarkan secara menyeluruh tentang latar belakang subjek kajian seperti jantina, umur, kelayakan akademik, kelayakan iktisas, pengalaman kerja, jenis sekolah, lokasi sekolah dan gred sekolah bagi menghuraikan dan menjawab persoalan-persoalan kajian.

Bagi menganalisis tahap pengalaman dalam aspek pengurusan sekolah oleh guru besar sekolah yang dikaji, penyelidik menggunakan interpretasi skor min yang dibuat oleh Jamil (2001) dalam kajian tentang Pemupukan Budaya Penyelidikan di kalangan guru di sekolah. Menurut Jamil (2001) skor min antara 1.00 hingga 3.00 adalah berada di tahap yang rendah. Skor min antara 2.34 hingga 3.66 adalah berada di tahap yang sederhana sementara skor min 3.67 hingga 5.00 berada di tahap yang tinggi. Interpretasi skor tersebut adalah seperti dalam Jadual 3.4.

Jadual 3.4
Interprestasi Skor Min

Skor Min	Interpretasi Skor Min
1.00 hingga 2.33	Rendah
2.34 hingga 3.66	Sederhana
3.67 hingga 5.00	Tinggi

Sumber: Jamil (2001)

Berpandukan interpretasi skor min tersebut dapatlah penyelidik membuat interpretasi skor min bagi menentukan tahap pengalaman dalam aspek pengurusan guru besar di keempat-empat buah sekolah yang dikaji. Ini bermakna skor min 1.00 hingga 2.33 menunjukkan aspek tahap pengalaman guru besar-guru besar ini adalah pada tahap yang rendah mengikut persepsi guru. Skor min 3.67 hingga 5.00 adalah di tahap yang tinggi mengikut persepsi guru-guru.

3.7.2 Analisis Inferensi

Analisis statistik inferensi digunakan untuk melihat perkaitan yang wujud antara dua pembolehubah yang dikaji iaitu pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar. Pembolehubah bebas dalam kajian ini ialah faktor demografi iaitu gred dan lokasi sekolah, jantina, keturunan, pengalaman mentadbir guru besar, pengalaman guru dan pendidikan guru. Statistik inferensi yang digunakan ialah Ujian-t yang digunakan untuk melihat perbezaan antara dua pembolehubah yang terlibat dalam kajian ini.

Contohnya perbezaan persepsi guru terhadap peranan guru besar dari segi jantina. Analisis varians (ANOVA) satu hala digunakan untuk melihat perbandingan lebih dari dua pembolehubah yang terlibat. Contohnya persepsi guru terhadap guru besar dalam program perkembangan staf dari segi kaum dan pengalaman mengajar.

3.7.3 Korelasi Pearson

Korelasi Pearson digunakan untuk menganalisis hubungan antara program perkembangan staf dengan kesan program terhadap pengajaran dan pembelajaran guru. Melalui dapatan analisis ini dapat membantu penyelidik untuk merumus, menerangkan, dan menyusun sesuatu maklumat atau konsep yang kita perhatikan Grimm (1983). Korelasi Pearson sesuai digunakan apabila ukuran menggunakan skala pengukuran sekurang-kurangnya interval atau selsa dan perhubungan yang linear antara pembolehubah Alias (1999). Penyelidik menggunakan Korelasi Pearson untuk melihat hubungan antara pembelajaran guru.

Ujian Korelasi sesuai digunakan untuk membuat ramalan yang tepat, di samping mendapatkan kesahan dan kebolehpercayaan yang tinggi Jackson (2006). Pekali Korelasi Pearson menunjukkan secara kuantitatif kekuatan dan aliran pertalian antara dua pembolehubah dan korelasi yang rendah menunjukkan hubungan yang rendah. Bagi menentukan kekuatan perhubungan antara pembolehubah-pembolehubah tersebut, penyelidik telah menggunakan anggaran kekuatan yang telah dicadangkan oleh Jackson (2006) seperti dalam Jadual 3.5.

Jadual 3.5
Anggaran Kekuatan Perhubungan antara dua Pemboleubah

Pekali Korelasi	Kekuatan Hubungan
$\pm 0.70 - 1.00$	Tinggi
$\pm 0.30 - 6.0$	Sederhana
$\pm 0.00 - 0.29$	Rendah/Lemah

Sumber: Jackson (2006)

Jadual 3.6
Penggunaa Alat Pengukuran

Jenis Pernyataan	Alat Pengukuran
Latarbelakang responden	Kekerapan, peratusan
Kesesuaian Program Perkembangan Staf berdasarkan jantina	Ujian-t
Pelaksanakan Program Perkembangan Staf berdasarkan pengalaman mengajar	Anova satu hala
Penilaian Program Perkembangan Staf berdasarkan pengalaman mengajar	Anova satu hala
Peranan Guru Besar memberi dorongan dalam Program Perkembangan Staf	Anova satu hala
Peranan Guru Besar mengkaji keperluan Program Perkembangan Staf	Anova satu hala
Hubungan antara Program Perkembangan Staf dengan kesan terhadap pengajaran dan Pembelajaran guru	Korelasi

3.8 Menguji Hipotesis

Sebelum ujian hipotesis dijalankan penyelidik terlebih dahulu menentukan sama ada data tersebut berbentuk linear dan berada dalam taburan normal. Mengikut Hair, et al. (2006), data dalam kajian yang menggunakan analisis regresi hendaklah normal dan berbentuk linear. Setelah dilakukan semua proses ini, penyelidik melihat pula korelasi antara pembolehubah. Ini adalah penting dilakukan sebelum analisis regresi dijalankan.

Untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah dibentuk, penyelidik menggunakan beberapa kaedah statistik yang sesuai iaitu Ujian-t dan ANOVA. Ujian-t adalah sesuai untuk menguji sesuatu hipotesis yang mempunyai dua pembolehubah bebas dengan dua min dan sisihan piawai yang diandaikan sama Hair, et al. (2007). Ujian-t juga dapat mengenalpasti sejauh mana perbezaan kedua-dua min tersebut tersasar daripada 0 (kosong) seperti yang diandaikan dalam hipotesis nol Sekaran (2005). Oleh itu, Ujian-t dan ANOVA telah digunakan oleh penyelidik untuk menguji hipotesis-hipotesis berikut:

- Ho1: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kesesuaian program perkembangan staf berdasarkan jantina.
- Ho2: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara pelaksanaan program perkembangan staf berdasarkan kelulusan akademik.
- Ho3: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara penilaian program perkembangan staf berdasarkan pengalaman.

- Ho4: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara merancang program perkembangan staf berdasarkan pengalaman.
- Ho5: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara memberi dorongan dalam program perkembangan staf berdasarkan pengalaman.
- Ho6: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara mengkaji keperluan program perkembangan staf berdasarkan pengalaman.
- Ho7: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara kesan program Perkembangan staf dengan pengajaran dan pembelajaran guru.

Bagi menguji hipotesis nol ke-7 (Ho7) pula iaitu kesan program perkembangan staf dengan pengajaran dan pembelajaran guru bukan peramal kepada guru terhadap organisasi, penyelidik menggunakan kaedah ANOVA. Kaedah ini sesuai untuk mengukur hubungan linear antara tiga atau lebih pembolehubah dan salah satu pembolehubah tersebut mestilah terdiri daripada pembolehubah bersandar, sedangkan yang lain adalah pembolehubah tidak bersandar (<http://udel.edu/~mcdonald/statmultreg>). Ia bukan sekadar menunjukkan sama ada terdapat korelasi antara pembolehubah-pembolehubah tidak bersandar ke atas pembolehubah bersandar tetapi juga darjah kekuatan setiap perhubungan tersebut Hair, et al. (2007).

Jadual 3.7 di bawah menerangkan hipotesis-hipotesis yang diuji dengan menggunakan Ujian-t dan ANOVA

Jadual 3.7
Kaedah Menguji Hipotesis Kajian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Kaedah Ujian
Ho1	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kesesuaian program perkembangan staf berdasarkan jantina.	Ujian-t berkembar
Ho2	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara pelaksanaan program perkembangan staf berdasarkan kelulusan akademik.	ANOVA satu hala
Ho3	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di di antara penilaian program perkembangan staf berdasarkan pengalaman.	ANOVA satu hala
Ho4	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara merancang program perkembangan staf berdasarkan pengalaman.	ANOVA satu hala
Ho5	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara memberi dorongan dalam program perkembangan staf berdasarkan pengalaman.	ANOVA satu hala
Ho6	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara mengkaji keperluan program perkembangan staf berdasarkan pengalaman.	ANOVA satu hala
Ho7	Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara program perkembangan staf dengan pengajaran dan pembelajaran guru.	Korelasi

3.9 Rumusan

Secara umumnya, pengupasan segala bentuk prosedur kajian adalah memenuhi keperluan-keperluan bagi membolehkan nilai kajian dapat diperluaskan. Penghuraian terhadap aspek-aspek penyelidikan yang melibatkan prosedur reka bentuk kajian, populasi dan persampelan serta penganalisan data akan menjadi pemangkin kepada penentuan kemantapan kajian.

Analisis data untuk latar belakang responden dibuat menggunakan kekerapan dan peratusan. Kesesuaian program perkembangan staf pula dianalisis menggunakan Ujian-t. Peranan guru besar dalam perkembangan staf, pelaksanaan program perkembangan staf, penilaian program perkembangan staf, peranan guru besar merancang program perkembangan staf, peranan guru besar dalam member dorongan kepada staf melalui program perkembangan staf dan peranan guru besar dalam mengkaji keperluan program perkembangan staf dianalisis menggunakan ANOVA satu hala. Pengukuran Korelasi Pearson digunakan bagi melihat hubungan antara dua pemboleh ubah kajian iaitu peranan guru besar dalam program perkembangan staf dengan kesannya terhadap pengajaran dan pembelajaran guru. Berdasarkan alat pengukuruan yang digunakan seperti dalam Jadual 3.6 dan kaedah menguji hipotesis kajian, saya yakin kajian ini akan memberi dapatan yang tepat dan boleh dipercayai.

BAB IV

KEPUTUSAN KAJIAN

4.1 Pendahuluan

Bab ini akan menerangkan tentang keputusan-keputusan kajian yang telah dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 15.0. Statistik deskriptif akan digunakan untuk menjelaskan tentang demografi responden dari segi jantina, etnik, umur, pengalaman mengajar dan kelulusan akademik. Manakala statistik inferensi digunakan untuk menjelaskan perkara-perkara berikut:-

- a. Menjelaskan tentang profil responden.
- b. Menjelaskan tentang perbezaan min kesesuaian program perkembangan staf berdasarkan jantina responden.
- c. Menjelaskan tentang perbezaan min melaksanakan program perkembangan staf berdasarkan kelayakan akademik responden.
- d. Menjelaskan tentang perbezaan min penilaian program perkembangan staf berdasarkan pengalaman responden.
- e. Menjelaskan tentang perbezaan min peranan Guru Besar dalam merancang program perkembangan staf berdasarkan pengalaman responden.
- f. Menjelaskan tentang perbezaan min peranan Guru Besar dalam member dorongan perkembangan staf berdasarkan responden.

- g. Menjelaskan tentang perbezaan min peranan Guru Besar dalam mengkaji keperluan program perkembangan staf berdasarkan kelayakan akademik responden.
- h. Menjelaskan tentang bahawa terdapat hubungan diantara perkembangan staf dengan kesan pengajaran dan pembelajaran guru.

4.2 Profil Responden

Responden kajian ini terdiri daripada guru-guru dari empat buah sekolah rendah yang ditadbir oleh guru besar yang telah berkhidmat lebih empat tahun di sekolah masing-masing di daerah Padawan, Sarawak. Seramai 20 orang guru di setiap sekolah tersebut dipilih secara rawak sebagai sampel kajian. Sejumlah 124 set borang soal selidik telah diedarkan kepada responden. Sebanyak 100 (80%) set borang soal selidik berjaya dipungut. Peraturan pungutan ini adalah melebihi sasaran 80% yang ditetapkan.

Berdasarkan solak selidik yang dijawab oleh responden daripada kedua-dua kategori sekolah tersebut, didapati responden perempuan adalah lebih ramai berbanding responden lelaki. Bilangan responden perempuan ialah 83(66.4%) dan bilangan responden lelaki ialah 17 (13.6%). Jadual 4.1 di bawah menggambarkan taburan profil responden.

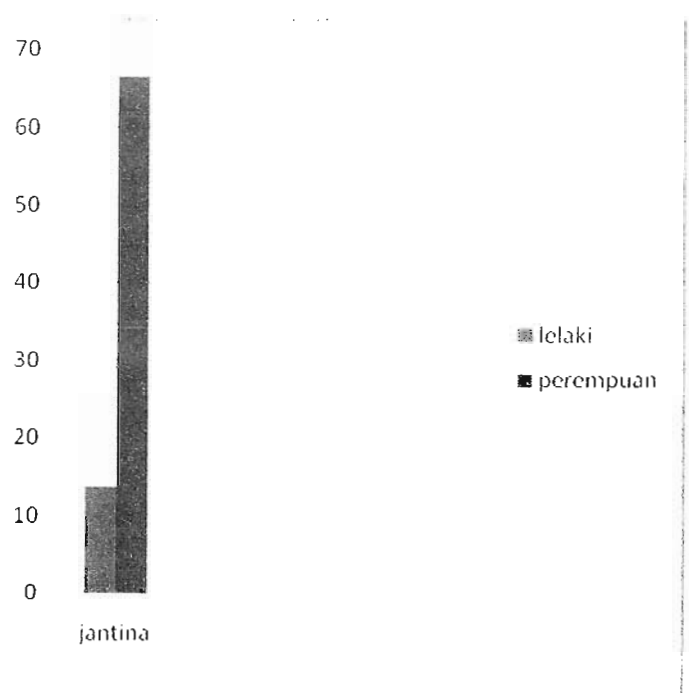
Jadual 4.1
Profil responden

Pembolehubah	N = 100	Kekerapan	Peratus(%)
Jantina	Lelaki	17	13.6
	Perempuan	83	66.4
Keturunan/Etnik	Bidayuh	45	36.0
	Iban	27	21.6
	Cina	26	20.8
	Lain-lain	2	1.6
Umur	20 – 30 tahun	13	10.4
	31 – 40 tahun	50	40.0
	41 tahun ke atas	37	29.6
Pengalaman	1 – 5 tahun	11	8.8
	6 – 10 tahun	14	11.2
	11 – 15 tahun	37	29.6
	16 tahun ke atas	38	30.4
Kelulusan	Sijil/Diploma	86	68.8
	Perguruan		
	Sarjana Muda	13	10.4
	Sarjana/PHD	1	.80

Merujuk kepada Jadual 4.1 berkaitan dengan demografi responden dari segi jantina, keturunan, umur, pengalaman mengajar dan kelulusan akademik responden yang terlibat dalam kajian ini.

Jadual 4.1.1
Taburan responden mengikut Jantina

Jantina	Frekuensi	Peratus(%)
Lelaki	17	13.6
Perempuan	83	66.4
Jumlah	100	80

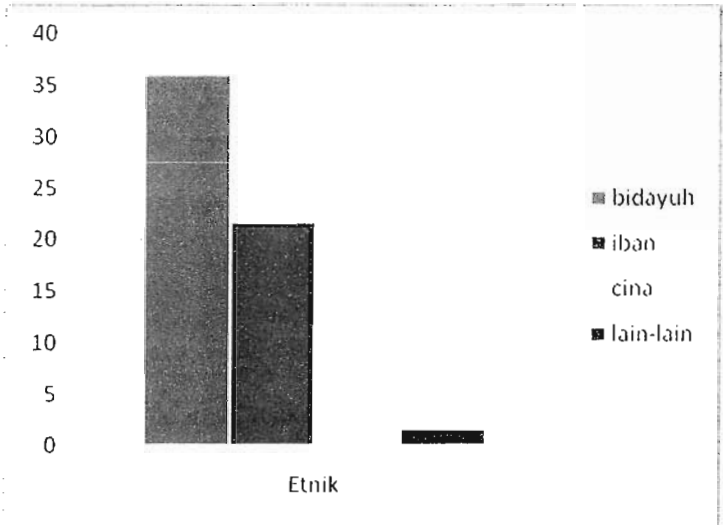


Rajah 4.1.1
Taburan responden mengikut jantina

Dari segi jantina dapatan kajian menunjukkan seramai 17 responden lelaki (13.6%), manakala responden perempuan adalah seramai 83 orang (66.4%).

Jadual 4.1.2
Taburan responden mengikut keturunan/etnik

Keturunan/Etnik	Frekuensi	Peratus(%)
Bidayuh	45	36.0
Iban	27	21.6
Cina	26	20.8
Lain-lain	2	1.6
Jumlah	100	80

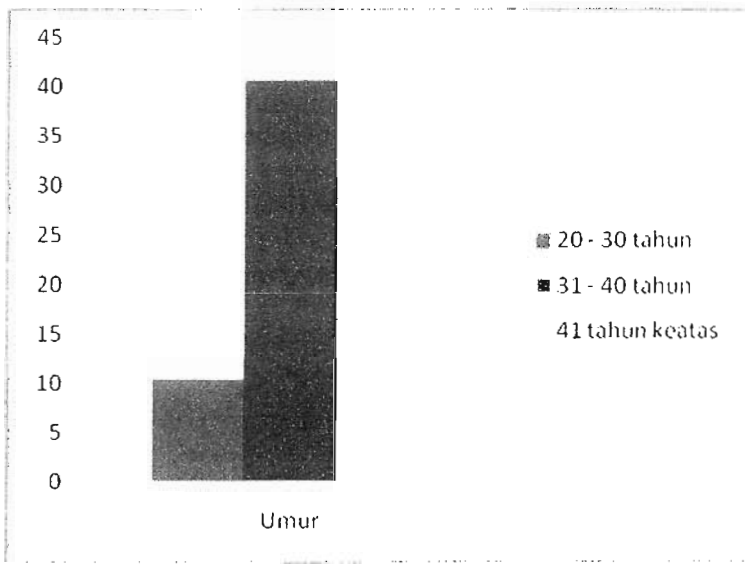


Rajah 4.2(ii)
Taburan responden mengikut keturunan/etnik

Dari segi etnik dapatan kajian menunjukkan seramai 45 responden Bidayuh (36.0%), responden Iban seramai 27 orang (21.6%), responden Cina seramai 26 orang (20.8%) dan etnik lain-lain seramai 2 orang responden (1.6%).

Jadual 4.1.3
Taburan responden mengikut umur

Pembolehubah	Frekuensi	Peratus(%)
20 – 30 tahun	13	10.4
31 – 40 tahun	50	40.0
41 tahun ke atas	37	29.6
Jumlah	100	80

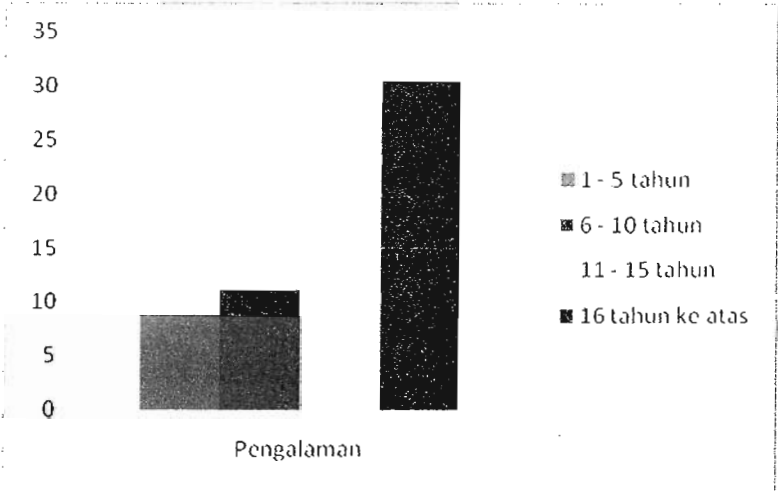


Rajah 4.1.3
Demografi responden mengikut umur

Dari segi umur pula seramai 13 orang responden adalah berumur 20 hingga 30 tahun (10.4%). Manakala seramai 50 responden adalah berumur 31 hingga 40 tahun (40.0%). Manakala terdapat 37 responden (29.6%) adalah berumur 41 tahun ke atas.

Jadual 4.1.4
Taburan responden mengikut pengalaman

Pembolehubah	Frekuensi	Peratus(%)
1 - 5 tahun	11	8.8
6 - 10 tahun	14	11.2
11 – 15 tahun	37	29.6
16 tahun ke atas	38	30.4
Jumlah	100	80

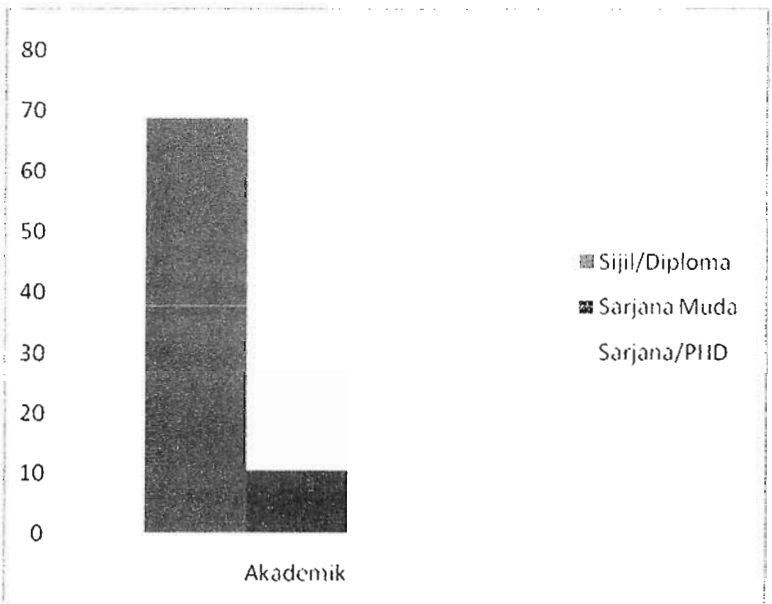


Rajah 4.1.4
Taburan responden mengikut pengalaman

Dapatan kajian juga menunjukkan seramai 11 responden yang mempunyai pengalaman mengajar 1 hingga 5 tahun (8.8%). Manakala 14 responden (11.2%) mempunyai pengalaman mengajar dari 6 hingga 10 tahun. Seramai 37 responden (29.6%) mempunyai pengalaman mengajar 11 hingga 15 tahun. Manakala 38 responden (30.4%) mempunyai pengalaman mengajar 16 tahun ke atas.

Jadual 4.1.5
Taburan responden megikut kelulusan

Kelulusan	Frekuensi	Peratus(%)
Sijil/Diploma Perguruan	86	68.8
Sarjana Muda	13	10.4
Sarjana/PHD	1	.8
Jumlah	100	80



Rajah 4.1.5
Taburan responden mengikut jantina

Bagi kategori kelulusan akademik pula seramai 86 responden (68.8%) adalah mempunyai Sijil atau Diploma Perguruan. Manakala seramai 13 responden (10.4%) adalah berkelulusan Sarjana Muda dan 1 orang responden (.80%) mempunyai kelulusan akademik peringkat Sarjana.

4.3 Analisis Statistik Deskriptif Pembolehubah Kajian

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, penyelidik terlebih dahulu melaporkan statistik deskriptif setiap pembolehubah yang dikaji. Ini dilakukan dengan mencari min, sisihan piawai, minimum dan maksimum min untuk pembolehubah tersebut. Pengkelasan min untuk tafsiran pembolehubah adalah seperti berikut:

1.0 – 1.8 = Sangat rendah

1.81 – 2.6 = Rendah

2.61 – 3.4 = Sederhana

3.41 – 4.2 = Tinggi

4.21 – 5.0 = Sangat tinggi

Sebelum analisis deskriptif dan inferensi dilakukan, penyelidik terlebih dahulu memastikan bahawa data yang diperolehi itu adalah data yang berbentuk linear dan berada dalam taburan normal serta bebas daripada kesilapan yang mungkin berlaku semasa menjawab soal-selidik atau merekod data. Proses pembersihan data ini dijalankan untuk menyingkir mana-mana data yang mempunyai nilai yang extreme atau merupakan outliers kepada set data mentah yang diperolehi. “Data outlier wajar dikeluarkan dari rumpun data yang diperolehi kerana ianya boleh menjejaskan dapatan analisis statistik” Ibrahim (1996). Kaedah box plot telah digunakan untuk tujuan ini dan data adalah mengikut pembolehubah masing-masing.

4.4 Pengujian hipotesis

Bahagian ini melaporkan tentang proses pengujian semua hipotesis yang bina dan kaedah-kaedah statistik yang digunakan untuk menguji setiap hipotesis berkenaan. Terdapat tujuh hipotesis nol dalam kajian ini. Enam daripada hipotesis tersebut melibatkan perbandingan antara dua min. Justeru, penyelidik telah menggunakan kaedah Ujian-t kerana kaedah ini paling sesuai untuk menguji sesuatu hipotesis yang mempunyai dua pembolehubah bebas dengan dua min dan sisihan piawai yang diandaikan sama Hair, et al. (2007). Ujian-t juga akan mengenalpasti sejauh mana perbezaan kedua-dua min tersebut tersasar daripada (kosong) seperti yang diandaikan dalam hipotesis nol Sekaran (2005).

Untuk hipotesis ketujuh pula, penyelidik telah menggunakan kaedah statistik regresi berganda stepwise kerana kaedah ini sesuai bukan untuk mengukur korelasi antara pembolehubah-pembolehubah bebas dengan pembolehubah bersandar yang terdapat dalam kajian, tetapi juga mengenalpasti darjah kekuatan setiap hubungan tersebut. Kaedah ini juga menyinkir mana-mana pembolehubah bebas yang tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan pembolehubah bersandar.

4.4.1 Hipotesis Nol Pertama

H₀₁: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kesesuaian program

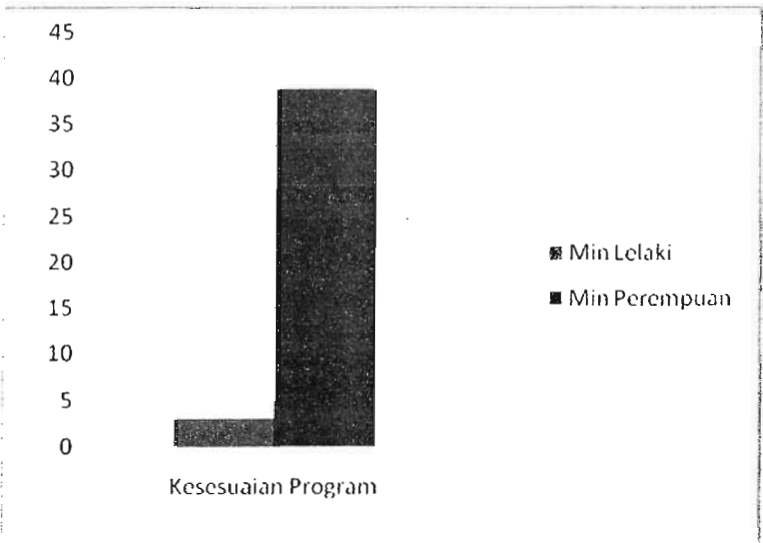
Perkembangan staf berdasarkan jantina.

Ujian ke atas hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan prosedur Ujian-t berkembar untuk melihat sama ada terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap kesesuaian perkembangan staf berdasarkan jantina. Keputusan ujian ditunjukkan dalam Jadual 4.2.1 di bawah.

Jadual 4.2.1
keputusan ujian-t kesesuaian program perkembangan staf berdasarkan jantina

Pembolehubah	Min	S.P.	F	t	Sig.(2 – hujung)
Lelaki	3.00	.94	20.862	-5.49	.000
Perempuan	38.81	.44			

P<0.005



Rajah 4.2.1
Keputusan Ujian-t kesesuaian program perkembangan staf berdasarkan jantina

Jadual 4.4(i) menunjukkan skor min ujian t. Keputusan Ujian t menunjukkan min = 3.00, S.P = .94 bagi lelaki manakala min = 3.81, S.P = .44 bagi perempuan. Dapatan kajian ini menunjukkan catatan nilai min perempuan lebih tinggi berbanding catatan min lelaki. Nilai F = 20.862. Nilai t = -5.49. Bagi menjawab hipotesis nol (H_0) terdapat perbezaan yang signifikan di antara kesesuaian program perkembangan staf berdasarkan jantina nilai signifikan menunjukkan $p = .000$ iaitu lebih kecil daripada nilai signifikan .005. Ini bermakna hipotesis nol (H_0) ditolak iaitu pada paras signifikan ($p < .005$).

4.4.2 Hipotesis Nol Kedua

H_0 : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara pelaksanaan program perkembangan staf berdasarkan kelulusan akademik.

Ujian ke atas hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan prosedur keputusan ANOVA satu hala untuk melihat sama ada terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap pelaksanaan program perkembangan staf berdasarkan kelulusan akademik. Keputusan ujian ditunjukkan dalam Jadual 4.3 di bawah.

Jadual 4.3

Keputusan ANOVA satu hala antara pelaksanaan program perkembangan staf berdasarkan kelulusan akademik.

Punca Variasi	ss	df	ms	F	Sig.
Antara kumpulan(sekolah)	.81	2	.40	1.8	.170
Dalam kumpulan(sekolah)	22.70	97	.20		
Jumlah	22.50	99			

$p = .005$

Jadual 4.4(ii) menunjukkan keputusan ANOVA satu hala persepsi responden terhadap peranan guru besar dalam pelaksanaan program perkembangan staf berdasarkan akademik. Pengujian hipotesis berdasarkan keputusan nilai signifikan yang diperolehi dari analisis menggunakan ANOVA satu hala. Dapatan kajian mendapati punca variasi menunjukkan nilai punca kuasa dua antara kumpulan nilai punca ganda dua, $ss = .81$, dan dalam kumpulan pula nilai $ss = 21.70$. Ini menjadikan jumlahnya $ss = 22.50$. Bagi darjah kebebasan (df) pula diperolehi menggunakan formula $(N-1)$ iaitu antara kumpulan $df = 2$ manakala dalam kumpulan pula $(N-3)$ kumpulan $df = .97$. Jumlah darjah kebebasan $(N-1) df = 99$. Nilai $ms = .40$ untuk antara kumpulan dan $ms = .20$ dalam kumpulan. Ini menjadikan nilai $F = 1.80$. Bagi menjawab hipotesis nol (H_0) tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara pelaksanaan program perkembangan staf berdasarkan akademik, didapati nilai signifikan berada paras $p = .170$ iaitu lebih besar daripada nilai signifikan $p = .005$. Ini bermakna hipotesis nol (H_0) adalah diterima.

4.4.3 Hipotesis Nol Ketiga

Ho3: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara penilaian program

Perkembangan staf berdasarkan pengalaman.

Ujian ke atas hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan prosedur keputusan ANOVA satu hala untuk melihat sama ada terdapat perbezaan yang signifikan antara penilaian program perkembangan staf berdasarkan pengalaman. Keputusan ujian ditunjukkan dalam Jadual 4.4 di bawah.

Jadual 4.4

Keputusan ANOVA satu hala antara penilaian program berdasarkan pengalaman

Punca variasi	ss	df	ms	F	Sig.
Antara kumpulan(sekolah)	46.09	3	15.37	302.99	.000
Dalam kumpulan(sekolah)	4.87	96	.51		
Jumlah	50.97	99			

$P < 0.005$

Pengujuan hipotesis adalah berdasarkan keputusan nilai signifikan yang diperolehi dengan menggunakan ANOVA satu hala. Jadual 4.4(iii) menunjukkan keputusan ANOVA satu hala persepsi responden terhadap peranan guru besar dalam penilaian program perkembangan staf berdasarkan pengalaman. Dapatan kajian

mendapati punca variasi menunjukkan nilai punca kuasa dua antara kumpulan $ss = 46.09$, dan dalam kumpulan pula nilai $ss = 4.87$. Ini menjadikan jumlahnya $ss = 50.97$. Bagi darjah kebebasan (df) pula diperolehi menggunakan formula $(N-1)$ iaitu antara kumpulan $df = 2$ manakala dalam kumpulan pula $(N-3)$ kumpulan $df = 96$. Jumlah nilai darjah kebebasan $(N-1)$ $df = 99$. Nilai $ms = 15.37$ untuk antara kumpulan dan $ms = .051$ dalam kumpulan. Ini menjadikan nilai $F = 302.99$. Bagi menjawab hipotesis nol (H_03) terdapat perbezaan yang signifikan di antara penilaian program perkembangan staf berdasarkan pengalaman, nilai signifikan $p = .000$ iaitu lebih kecil daripada nilai signifikan $p = .005$. Ini bermakna hipotesis nol (H_03) adalah ditolak.

4.4.4 Hipotesis Nol Keempat

H_04 : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara merancang program perkembangan staf berdasarkan pengalaman.

Ujian ke atas hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan prosedur keputusan ANOVA satu hala untuk melihat sama ada terdapat perbezaan yang signifikan antara merancang program perkembangan staf berdasarkan pengalaman. Keputusan ujian ditunjukkan dalam Jadual 4.5 di bawah.

Jadual 4.5

Keputusan ANOVA satu hala antara merancang program perkembangan staf berdasarkan pengalaman

Punca variasi	ss	df	ms	F	Sig.
Antara kumpulan(sekolah)	18.47	3	6.15	68.481	.000
Dalam kumpulan(sekolah)	8.62	96	.090		
Jumlah	27.08	99			

*p = .005

Jadual 4.4(iv) menunjukkan keputusan ANOVA satu hala responden terhadap peranan guru besar dalam merancang program perkembangan staf berdasarkan pengalaman. Pengujian hipotesis berdasarkan keputusan nilai signifikan yang diperolehi dari analisis menggunakan ANOVA satu hala. Dapatan kajian mendapati punca variasi menunjukkan nilai punca kuasa dua antara kumpulan $ss = 18.47$, dan dalam kumpulan pula nilai $ss = 8.62$. Ini menjadikan jumlahnya $ss = 27.08$. bagi darjah kebebasan (df) pula diperolehi menggunakan formula $(N-1)$ iaitu antara kumpulan $df = 2$ manakala dalam kumpulan pula $(N-3)$ kumpulan $df = 96$. Jumlah nilai darjah kebebasan $(N-1)$ $df = 99$. Nilai $ms = 6.15$ untuk antara kumpulan dan $ms = 0.90$ dalam kumpulan. Ini menjadikan nilai $F = 68.481$. Bagi menjawab hipotesis nol (H_0) terdapat perbezaan yang signifikan di antara merancang program perkembangan staf berdasarkan pengalaman, nilai signifikan $p = .000$ iaitu kecil daripada nilai signifikan $p = .005$. Ini bermakna hipotesis nol (H_0) adalah ditolak.

4.4.5 Hipotesis Nol Kelima

Ho5: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara memberi dorongan dalam program perkembangan staf berdasarkan pengalaman.

Ujian ke atas hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan prosedur keputusan ANOVA satu hala untuk melihat sama ada terdapat perbezaan yang signifikan antara memberi dorongan program perkembangan staf berdasarkan pengalaman. Keputusan ujian ditunjukkan dalam Jadual 4.6 di bawah.

Jadual 4.6
Keputusan ANOVA satu hala antara memberi dorongan dalam program perkembangan staf berdasarkan pengalaman.

Punca variasi	ss	df	ms	F	Sig.
Antara kumpulan(sekolah)	22.57	3	7.52	46.99	.000
Dalam kumpulan(sekolah)	15.37	96	.160		
Jumlah	37.93	99			

*p = .005

Jadual 4.4(v) menunjukkan keputusan ANOVA satu hala persepsi responden terhadap peranan guru besar memberi dorongan dalam program perkembangan staf berdasarkan pengalaman. Pengujian hipotesis berdasarkan keputusan nilai signifikan

yang diperolehi dari analisis menggunakan ANOVA satu hala. Dapatan kajian mendapati punca variasi menunjukkan nilai punca kuasa dua antara kumpulan $ss = 22.57$, dan dalam kumpulan pula nilai $ss = 15.37$. Ini menjadikan jumlahnya $ss = 37.93$. bagi darjah kebebasan (df) pula diperolehi menggunakan formula $(N-1)$ iaitu antara kumpulan $df = 2$ manakala dalam kumpulan pula $(N-3)$ kumpulan $df = 96$. Jumlah nilai darjah kebebasan $(N-1) df = 99$. Nilai $ms = 7.52$ untuk antara kumpulan dan $ms = .160$ dalam kumpulan. Ini menjadikan nilai $F = 46.99$. Bagi menjawab hipotesis nol (H_0) terdapat perbezaan yang signifikan di antara peranan guru besar memberi dorongan dalam program perkembangan staf berdasarkan pengalaman, nilai signifikan $p = .000$ iaitu lebih kecil daripada nilai signifikan $p = .005$. Ini bermakna hipotesis nol (H_0) adalah ditolak.

4.4.6 Hipotesis Nol Keenam

H_0 : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara mengkaji keperluan program perkembangan staf berdasarkan pengalaman.

Ujian ke atas hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan prosedur keputusan ANOVA satu hala untuk melihat sama ada terdapat perbezaan yang signifikan mengenai mengkaji keperluan program perkembangan staf berdasarkan pengalaman. Keputusan ujian ditunjukkan dalam Jadual 4.7 di bawah.

Jadual 4.7

Keputusan ANOVA satu hala mengenai mengkaji keperluan program perkembangan staf berdasarkan pengalaman.

Punca variasi	ss	df	ms	F	Sig.
Antara kumpulan(sekolah)	22.57	3	7.52	46.99	.000
Dalam kumpulan(sekolah)	15.37	96	.160		
Jumlah	37.93	99			

*p = .005

Jadual 4.4(vi) menunjukkan keputusan menunjukkan persepsi responden terhadap peranan guru besar memberi dorongan dalam program perkembangan staf berdasarkan pengalaman. Pengujian hipotesis berdasarkan keputusan nilai signifikan yang diperolehi dari analisis menggunakan ANOVA satu hala. Dapatan kajian mendapati punca variasi menunjukkan nilai punca kuasa dua antara kumpulan $ss = 10.13$, dan dalam kumpulan pula nilai $ss = 13.83$. Ini menjadikan jumlahnya $ss = 23.96$. Bagi darjah kebebasan (df) pula diperolehi menggunakan formula $(N-1)$ iaitu antara kumpulan $df = 2$ manakala dalam kumpulan pula $(N-3)$ kumpulan $df = 96$. Jumlah nilai darjah kebebasan $(N-1)$ $df = 99$. Nilai $ms = 5.06$ untuk antara kumpulan dan $ms = .143$ dalam kumpulan. Ini menjadikan nilai $F = 35.52$. Bagi menjawab hipotesis nol (H_0) terdapat perbezaan yang signifikan di antara peranan guru besar mengkaji keperluan program perkembangan staf berdasarkan pengalaman, nilai signifikan $p = .000$ iaitu lebih kecil daripada nilai signifikan $p = .005$. Ini bermakna hipotesis nol (H_0) adalah ditolak.

4.4.7 Hipotesis Nol Ketujuh

Ho7: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara kesan program perkembangan staf dengan pengajaran dan pembelajaran guru.

Ujian ke atas hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan prosedur keputusan Ujian Korelasi untuk melihat sama ada terdapat perbezaan yang signifikan mengenai hubungan diantara kesan program perkembangan staf dengan pengajaran dan pembelajaran guru. Keputusan ujian ditunjukkan dalam Jadual 4.8 di bawah.

Jadual 4.8

Keputusan Korelasi mengenai hubungan diantara kesan program perkembangan staf dengan pengajaran dan pembelajaran guru.

Pembolehubah	N	Pekali Korelasi(r)	Sig.(2 hujung)
Pengajaran dan pembelajaran guru dan kesan program.	100	0.886	.00

*p = 0.01

Pentafsiran Korelasi pembolehubah dalam jadual di bawah adalah dibuat berdasarkan pengkelasan yang ditentukan oleh Hair et al. (2007) seperti berikut:

0.91 - 1.00	Amat tinggi
0.71 - 0.90	Tinggi
0.41 - 0.70	Sederhana
0.21 - 0.40	Rendah
0.00 - 0.20	Terlalu kecil, hampir tiada

Jadual 4.4(vii) menunjukkan keputusan pekali Korelasi Pearson menunjukkan hubungan di antara kesan pengajaran dan pembelajaran terhadap program perkembangan staf berdasarkan pengalaman. Pengujian hipotesis berdasarkan keputusan nilai signifikan dua hujung yang diperolehi dari analisis menggunakan Korelasi Pearson. Dapatan kajian mendapati pembolehubah pada jumlah $N = 100$ dan nilai pekali korelasi $r = .886$. bagi menjawab hipotesis nol (H_0) tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara kesan pengajaran dan pembelajaran terhadap program perkembangan staf berdasarkan pengalaman, nilai signifikan $p = .000$ iaitu kecil daripada nilai signifikan $p = 0.01$. Ini bermakna hipotesis nol (H_0) ditolak iaitu terdapat hubungan yang signifikan di antara kesan pengajaran dan pembelajaran terhadap perkembangan staf berdasarkan pengalaman.

4.5 Rumusan

Kesimpulan menyeluruh mengenai pernyataan hipotesis adalah seperti yang dipaparkan di dalam jadual 4.2.2

Jadual 4.2.2

Ringkasaan Pernyataan Hipotesis, Kaedah Pengujian dan Keputusan Kajian.

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Kaedah Ujian	Keputusan Kajian
Ho1	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kesesuaian program perkembangan berkembar staf berdasarkan jantina.	Ujian-t	Ditolak
Ho2	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara pelaksanaan program perkembangan staf berdasarkan kelulusan akademik.	ANOVA satu hala	Diterima
Ho3	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara penilaian program perkembangan staf berdasarkan pengalaman.	ANOVA satu hala	Ditolak
Ho4	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara merancang program perkembangan staf berdasarkan pengalaman.	ANOVA satu hala	Ditolak
Ho5	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara memberi dorongan dalam program perkembangan staf berdasarkan pengalaman.	ANOVA satu hala	Ditolak
Ho6	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara mengkaji keperluan program perkembangan staf berdasarkan pengalaman.	ANOVA satu hala	Diterima
Ho7	Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara kesan program perkembangan staf dengan pengajaran dan pembelajaran guru.	Korelasi	Diterima

Berdasarkan dapatan kajian jelas menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan di antara kesesuaian program, penilaian program, merancang program, memberi dorongan, mengkaji keperluan dan kesan pengajaran serta pembelajaran melalui pelaksanaan program perkembangan staf di kalangan guru-guru di empat buah sekolah rendah dalam daerah Padawan yang dikaji. Namun, dapatan kajian didapati menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara pelaksanaan program perkembangan staf berdasarkan akademik.

BAB V

RUMUSAN, PERBINCANGAN, DAN KESIMPULAN

5.1 Pendahuluan

Bab ini akan membincangkan dapatan kajian yang diperolehi berdasarkan data-data yang telah dianalisis untuk menjawab persoalan-persoalan kajian dalam bahagian pengenalan Bab 1. Di samping itu bab ini juga akan memberi rumusan tentang tajuk kajian iaitu Persepsi guru-guru terhadap peranan guru besar dalam program perkembangan staf: Satu Kajian Kes di 4 buah sekolah rendah dalam Daerah Padawan, Sarawak. Di akhir bab ini akan dikemukakan cadangan-cadangan keperluan penyelidikan yang akan datang oleh pihak-pihak berwajib untuk memperluaskan kajian di masa hadapan.

5.2 Ringkasan Kajian

Tujuan utama kajian ini ialah untuk mengetahui apakah persepsi guru-guru tentang peranan guru besar dalam pelaksanaan program perkembangan staf di sekolah rendah dalam daerah Padawan, Sarawak.

Perbincangan ini akan membincangkan dapatan kajian dari aspek demografi responden yang terlibat dalam kajian ini. Dapatan kajian mendapati

lebih ramai guru perempuan berbanding guru lelaki yang mengajar di sekolah-sekolah yang dikaji. Melalui kajian ini juga didapati lebih ramai guru-guru Bidayuh berbanding dengan etnik lain bertugas di keempat-empat buah sekolah yang dikaji. Kajian ini menunjukkan lebih ramai guru yang berumur dalam lingkungan 30 tahun hingga 40 tahun mengajar di keempat-empat buah sekolah yang dikaji. Ini bermakna dengan adanya guru-guru muda di sekolah-sekolah ini diharapkan dapat berusaha dengan lebih gigih lagi untuk memajukan sekolah.

Dapatan kajian ini juga menunjukkan 68.6% guru-guru berkelulusan diploma perguruan. Ini dapat memberikan gambaran yang jelas bahawa pihak kementerian patut berusaha untuk mewajibkan guru-guru sekolah rendah mengikuti program pensiswazahan guru bagi memenuhi aspirasi Negara untuk melonjakkan profesion keguruan seperti yang terdapat dalam Teras 6 Pelan Induk Pembangunan Pendidikan.

Secara keseluruhan dapatan kajian tahap persepsi guru-guru sekolah rendah yang dikaji dari beberapa aspek yang ditetapkan dalam instrumen kajian bersetuju bahawa guru besar mempunyai peranan penting dalam menentukan kesesuaian program perkembangan staf yang dilaksanakan di sekolah berdasarkan min bagi guru lelaki adalah 3.00 dengan sisihan piawai .94 dan min bagi guru perempuan adalah 38.81 dengan sisihan piawai .11. Dapatan ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan berdasarkan jantina dalam usaha guru besar menentukan kesesuaian program perkembangan staf untuk guru-gurunya. Sementara itu, dapatan kajian menunjukkan nilai signifikan

$p=.170$ berkenaan dengan pelaksanaan program perkembangan staf berdasarkan jantina. Daripada dapatan kajian ini, didapati responden bersetuju guru besar memainkan peranan penting dalam melaksanakan program perkembangan staf.

Setelah kerja lapangan dijalankan, penyelidik berjaya memperoleh statistik deskriptif dan inferensi yang diperlukan dan keputusan kajian tersebut dibincang secara mendalam dalam bab di bawah.

5.3 Dapatan dan Perbincangan

Dapatan kajian juga menunjukkan persepsi guru terhadap peranan guru besar dalam penilaian sesuatu program perkembangan staf yang dilaksanakan di sekolah berada pada nilai signifikan $p=.000$. Ini bermakna guru-guru sependapat tentang tugas dan peranan guru besar membuat penilaian kepada setiap program perkembangan staf yang dilaksanakan. Dalam merancang sesuatu program perkembangan staf pula, guru-guru bersetuju tentang kepentingan guru besar membuat perancangan rapi berdasarkan matlamat, visi dan misi sekolah. Dapatan kajian ini menunjukkan nilai signifikan berada pada paras $p=.000$. Jelaslah bahawa guru besar serta guru-guru mempunyai tanggungjawab yang berat dalam menggerakkan sekolah ke arah sekolah berkesan.

Dapatan kajian juga melihat peranan guru besar mengkaji keperluan program perkembangan staf untuk guru-gurunya. Dapatan kajian menunjukkan guru-guru bersetuju dengan kepentingan guru besar mengkaji sebelum melaksanakan sesuatu program perkembangan untuk stafnya berdasarkan nilai

signifikan berada pada paras $p=.000$. Dapatan kajian menunjukkan juga guru besar berperanan penting dalam memberi dorongan kepada staf-stafnya untuk mengikuti program perkembangan staf yang dilaksanakan di sekolah mahupun program yang dianjurkan oleh Kementerian Pelajaran di luar sekolah untuk meningkatkan ilmu di samping menyemai semangat kerja berpasukan. Dapatan kajian juga menunjukkan korelasi mengenai hubungan antara program perkembangan staf dengan kesannya terhadap pengajaran dan pembelajaran guru yang tinggi.

5.4 Implikasi Dapatan Kajian

Dalam kajian ini terdapat tujuh aspek utama peranan guru besar dalam pelaksanaan program perkembangan staf di sekolah. Aspek-aspek yang dikaji adalah peranan guru besar menentukan kesesuaian program, melaksanakan program perkembangan staf, membuat penilaian ke atas guru-guru yang telah menyertai program perkembangan staf, merancang program, memberi dorongan dan sokongan moral kepada guru-guru, mengkaji keperluan mengadakan program perkembangan staf dan melihat faktor antara program perkembangan staf dengan kesannya terhadap pengajaran dan pembelajaran guru. Setiap aspek ini akan dibincangkan. Implikasi dapatan kajian ini dilihat keatas bidang-bidang berikut:

5.4.1 Implikasi ke atas peranan guru besar menentukan kesesuaian program

Dapatan kajian menunjukkan guru besar berperanan penting dalam menentukan kesesuaian program yang hendak dilaksanakan di sekolah. Ini termasuklah program perkembangan staf, program meningkatkan motivasi guru, aspek kurikulum dan kokurikulum. Ini bermakna guru besar perlu memilih dan menentukan program yang sesuai berdasarkan kriteria sampingan seperti kepakaran guru yang menjayakan program tersebut. Dapatan kajian persepsi positif dari semua guru untuk meningkatkan tahap profesionalisme guru. Dapatan kajian ini selari dengan dapatan kajian Fielding dan Schalok (1986) yang menyatakan aspek-aspek teknikal mempunyai kesan ketara terhadap program perkembangan staf terutamanya dari segi reka bentuk program.

5.4.2 Implikasi ke atas peranan guru besar dalam pelaksanaan program

Dapatan kajian tentang persepsi guru-guru terhadap peranan guru besar dalam melaksanakan program perkembangan staf berdasarkan kelulusan akademik, jelas menunjukkan bahawa peranan dan tanggungjawab guru besar amatlah mencabar. Ini bermakna guru besar perlu melibatkan guru penolong kanan, ketua bidang, guru panitia mata pelajaran dan guru pakar dalam melaksanakan program perkembangan staf di sekolah. Dapatan kajian ini selari dengan kajian Liberman dan Miller (1986) yang menyatakan hubungan antara personel yang positif dan produktif akan mewujudkan konteks yang lebih memberi sokongan dan bantuan kepada pelaksanaan sesuatu program perkembangan staf. Dengan

itu, pelaksanaan program tersebut memerlukan satu kefahaman terhadap sistem sosial sekolah itu sendiri.

Kejayaan pelaksanaan perkembangan staf di sekolah mempunyai hubung kait di antara guru-guru dan peranan guru besar. Ini adalah kerana guru besar di anggap sebagai pemimpin di sekolah dan merupakan orang yang paling penting dalam membuat keputusan dan membuat perubahan di sekolah. Menurut Hussein (1991) kepimpinan sekolah perlu memahami dua faktor penting bagi meningkatkan kecekapan dan kewibawaan kepimpinan iaitu dengan melaksanakan perancangan program kemajuan staf dan aktiviti dalam perkhidmatan yang berterusan untuk staf.

Dapatan kajian ini juga selari dengan kajian Lee Siew Bee (1998) yang menyatakan peranan pentadbir atau perancang program mesti mempunyai kefahaman yang mendalam tentang tujuan pelaksanaan program perkembangan staf dan mengetahui ciri-ciri program tersebut sebelum melaksanakannya.

5.4.3 Implikasi ke atas peranan guru besar membuat penilaian program

Dapatan kajian tentang persepsi guru terhadap peranan guru besar dalam membuat penilaian program berdasarkan pengalaman mengajar guru menunjukkan bahawa kewibawaan guru besar amatlah dituntut dalam merencanakan penilaian dan pemantau di sekolah. Ini bermakna guru berpersepsi bahawa guru besar adalah orang yang paling layak membuat

penilaian ke atas prestasi guru selepas mengikuti sesuatu program perkembangan staf.

Dapatan kajian ini selari dengan Pedler (1983) yang menyatakan kepentingan guru besar mendiagnosis latihan yang diberi, berbincang, dan memaklumkan pencapaian prestasi kepada guru-guru secara berkala. Dapatan kajian ini juga selari dengan kajian Dangel (1987) dan Duke (1993) yang menyokong penglibatan guru besar dalam membuat penilaian terhadap prestasi guru yang mengikuti program perkembangan staf di sekolah.

Sementara Oldroyd dan Hall (1991) menyatakan, “...*implementing INSET is not just a question of producing a programme and letting other people to get on to it, but it is a process that include interaction, dialogue, feedback being flexible and responsive*” (hal.50). Justeru itu, pemilihan kriteria soalan yang dikemukakan dalam kajian ini adalah bertepatan untuk melihat peranan guru besar dalam pelaksanaan program perkembangan staf di sekolah.

5.4.4 Implikasi ke atas peranan guru besar merancang program

Dapatan kajian menunjukkan bahawa guru besar memainkan peranan yang cukup penting dalam merancang pelbagai program yang hendaklah dilaksanakan di sekolah. Ini memerlukan sokongan dan komitmen dari pelbagai pihak termasuk penolong-penolong kanan, ketua bidang, panitia di samping sokongan moral ibu bapa pelajar. Ini bermakna guru-guru berpersepsi bahawa guru besar

perlu mengambil kira minat, kemahiran, pencapaian serta kandungan kursus untuk menghasilkan staf berdasarkan kemampuan dan kelayakan guru.

Dapatan kajian ini selari dengan kajian Hall dan Hord (1987) yang menyatakan guru besar adalah orang yang paling penting dalam membuat perubahan, menjaya dan melaksanakan program untuk memajukan sekolah. Ibrahim (1996) pula menyatakan pemimpin professional dalam pendidikan adalah diharapkan dapat membentuk, menggerak, membimbing, menggalak dan menyelia kakitangan untuk memperbaiki dan mengekalkan kualiti pengajaran ke arah penyempurnaan matlamat sekolah.

Dapatan kajian ini juga selari dengan kajian Korinek, Schmid dan McAdams (1985) yang menyatakan kursus dalam perkhidmatan yang berkesan biasanya adalah kursus yang dikendalikan di peringkat sekolah. Ia dijalankan untuk mencapai matlamat sekolah dan matlamat ini difahami oleh semua pihak yang terlibat dalam proses latihan. Justeru itu, guru besar adalah orang yang bertanggungjawab untuk membuat perancangan yang dapat membantu guru-guru untuk mencapai matlamat sekolah yang ditetapkan.

5.4.5 Implikasi ke atas peranan guru besar memberi dorongan

Dapatan kajian menunjukkan juga guru besar cukup penting dalam memberi dorongan kepada guru-guru yang lain untuk sama-sama meningkatkan prestasi akademik, disiplin murid-murid di sekolah. Guru-guru menunjukkan persepsi

yang positif terhadap penglibatan guru besar dalam aspek memberi dorongan ini.

Dengan ini dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan tentang peranan guru besar dalam memberi dorongan dengan pengalaman mengajar guru berdasarkan persepsi guru-guru. Dapatan kajian menunjukkan guru besar memberi dorongan dan peluang kepada semua guru untuk mengikuti program perkembangan staf. Sokongan dan dorongan perlu bagi memupuk motivasi dan membuat sesuatu inovasi (Fullan 1992).

Kajian ini juga selari dengan kajian Hall (1986), Purcell (1987), Veenam (1994) yang menyatakan pentingnya sokongan secara intensif dan berkesan bagi menghasilkan program perkembangan staf yang berkesan. Malah program ini dapat membantu dalam merangka dan membina suatu program baru dalam pengajaran dan pembelajaran (MC Evoy 1987).

Menurut Joyce dan Showers (1980) terdapat tiga fungsi utama dalam program perkembangan staf iaitu membekalkan suatu sistem latihan dan perkhidmatan untuk guru, membekalkan sokongan kepada sekolah untuk melaksanakan peningkatan, dan mereka bentuk suatu konteks untuk guru membangunkan potensi diri. Maka, dapat disimpulkan bahawa guru besar mempunyai peranan penting dalam memberi sokongan moral dan memberi dorongan kepada guru-gurunya untuk meningkatkan serta membuat inovasi ke arah kecemerlangan profesion keguruan.

5.4.6 Implikasi ke atas peranan guru besar mengkaji keperluan program

Peranan guru besar dalam mengkaji setiap program yang dijalankan, persepsi guru-guru terhadap aspek ini cukup mustahak. Guru-guru memberi gambaran yang positif terhadap penglibatan guru besar dalam mengkaji setiap program yang dijalankan di samping mendapat sokongan dan bantuan dari guru-guru yang lain.

Dapatan kajian ini selari dengan kajian Hassan (1998) yang menyatakan bahawa latihan dalam perkhidmatan harus mempunyai matlamat dan objektif tertentu supaya perubahan tersebut berlaku secara berperingkat. Roback (1987) pula berpendapat bahawa hasil latihan yang kemas dan teratur akan dapat memperkembangkan proses kemajuan staf serta berupaya melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik dan berkesan.

Abdul Shukor (1994) pula menyatakan adalah penting bagi guru besar mengkaji keperluan dan mengadakan kursus, latihan kepada guru yang ditumpukan kepada ilmu pengetahuan mereka. Menurut Oldroyd dan Hall (1991) terdapat empat prinsip yang perlu diambil perhatian dan tindakan guru besar iaitu program yang dirancang hendaklah mempunyai perkaitan dengan pembangunan sekolah, penglibatan sekolah, penglibatan penuh staf, mengambilkira sensitivity kumpulan sasaran dengan memberi penekanan kepada pembangunan dan bukan untuk pemulihan dan keperluan yang telah dikenalpasti hendaklah dianalisa untuk menentukan keutamaan tindakan.

5.4.7 Implikasi ke atas kesan program perkembangan staf terhadap pengajaran dan pembelajaran

Maka, dapatan kajian menunjukkan terdapatnya hubungan antara program perkembangan staf dan kesannya terhadap pengajaran dan pembelajaran guru. Ini bermakna guru-guru berpersepsi bahawa setiap program latihan yang dibuat di sekolah akan membantu mereka untuk mempertingkatkan tahap profesionalisme.

Dapatan kajian ini selari dengan kajian oleh Zulwali (1991) dan Chan (1997) yang menyatakan bahawa guru-guru yang mengikuti program perkembangan staf akan menunjukkan peningkatan dari segi cara mengajar dan perubahan sikap yang positif terhadap tugas.

5.5 Batasan Kajian

Dapat disimpulkan bahawa peranan guru besar dalam pelaksanaan program perkembangan staf di sekolah adalah amat berat dan mencabar. Dalam usaha untuk meningkatkan prestasi sekolah yang cemerlang, program pembangunan guru sepatutnya diberi keutamaan. Dari segi intelek, guru hendaklah cemerlang dalam melaksanakan tugas asasi mereka. Proses pengajaran dan pembelajaran akan menjadi lebih lancar sekiranya guru-guru dapat menguasai kemahiran mengajar secara total agar guru-guru ini kekal relevan dengan tuntutan semasa.

Pendidikan merupakan satu bidang yang amat mulia dan penting. Ia merupakan asas pembangunan insan dan tamadun, wadah keamanan, kesejahteraan dan kemakmuran. Keperluan dan kepentingan pendidikan menuntut minat dan kecintaan yang mendalam terhadapnya. Minat dan kecintaan ini akan menerbitkan keinginan dan dorongan untuk menjalankan tugas secara jujur, ikhlas dan penuh tanggungjawab. Hanya mereka yang mempunyai “ROH GURU” dapat menjiwai dan menggalas tugas yang amat berat dan mencabar ini.

Justeru itu, kepimpinan guru besar memainkan peranan utama sebagai jentera penggerak ke arah pencapaian matlamat sekolah. Kepimpinan yang dinamik dan sentiasa mengalami perubahan memerlukan guru besar yang dinamik dan bestari. Guru besar hendaklah melengkapkan diri dengan pendekatan, strategi, kaedah dan teknik kepimpinan, pengurusan dan pentadbiran yang terkini yang antara lainnya guru besar hendaklah mempunyai kemahiran kepimpinan instruksional.

5.6 Cadangan Kajian Masa Hadapan

Dapatan kajian dalam semua aspek yang dikaji menunjukkan program perkembangan staf adalah penting dan perlu dijalankan di sekolah untuk membantu guru-guru memperolehi ilmu pengetahuan baru yang dapat digunakan dalam proses pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah bagi mencapai matlamat sekolah. Guru besar sebagai pemimpin kurikulum di sekolah memainkan peranan penting untuk memilih, merancang, melaksana, menilai,

memberi dorongan dan mengkaji keperluan sesuatu program. Pengalaman, kelayakan akademik serta kepakaran guru-guru perlu diambil kira dalam menjayakan sesuatu program perkembangan staf di sekolah.

Kajian juga membuktikan bahawa guru-guru di sekolah bersedia untuk melibatkan diri dalam program perkembangan staf yang diadakan oleh pihak pentadbir. Dapatan kajian menunjukkan guru-guru mendapat faedah daripada program perkembangan staf yang dijalankan di sekolah.

Kajian ini selari dengan kajian yang dijalankan oleh Lee Siew Bee (1998). Hussein (1997) yang menyatakan aktiviti program perkembangan staf yang dijalankan di sekolah telah memberi banyak faedah kepada guru-guru dalam pelbagai bentuk disiplin ilmu.

Dalam menjayakan sesuatu program di sekolah, dorongan dan motivasi daripada seorang pemimpin seperti guru besar amatlah penting. Kepimpinan yang berkesan akan mengubah sekolah ke arah sekolah berkesan. Komitmen guru besar dan guru-guru terhadap tugas adalah begitu berat kini dalam menempuhi era perubahan dalam pendidikan. Sikap dan pengorbanan masa serta kesediaan guru besar memberi dorongan amatlah penting untuk meningkatkan keyakinan guru-guru terhadap aktiviti-aktiviti perkembangan staf yang dijalankan di sekolah.

Dapatan kajian juga menuntut pihak guru besar dan seluruh sistem pentadbirannya untuk berusaha membudayakan amalan pembelajaran sepanjang

hayat di kalangan guru-guru dengan menggalakkan guru-guru supaya menyambung belajar hingga ke peringkat universiti untuk menimba ilmu selaras dengan tuntutan Pelan Induk Pembangunan Pendidikan Malaysia ingin memartabatkan profesion keguruan dan melonjakkan insitusi pendidikan. Justeru itu, tugas guru-guru amatlah berat dan memerlukan seseorang guru lebih kompeten dan berdaya saing.

Oleh itu, berdasarkan dapatan kajian ini diperturunkan beberapa cadangan seperti berikut:

1. Memandangkan kajian ini hanya dijalankan di empat buah sekolah di kawasan luar bandar, satu kajian diperluaskan ke semua sekolah rendah di bandar dan kawasan pendalaman untuk mendapatkan gambaran menyeluruh persepsi guru terhadap peranan guru besar dalam melaksanakan program perkembangan staf di sekolah di peringkat bahagian dan negeri di Sarawak.
2. Mengkaji bidang yang sama tetapi dengan menyeluruh dengan menggunakan sampel yang lebih banyak supaya gambaran menyeluruh dapat diperolehi. Adalah dicadangkan kajian berkaitan persepsi guru terhadap keberkesanan program perkembangan staf ke atas proses pengajaran dan pembelajaran.
3. Program perkembangan staf di sekolah hanya dijalankan sebagai aktiviti sekolah berdasarkan kreativiti guru besar. Dicadangkan supaya

Kementerian Pelajaran membuat satu dasar berhubung dengan pelaksanaan program ini dengan mewajibkan penubuhan jawatan kuasa di setiap sekolah rendah atau menengah dan seterusnya memantau pelaksanaan dan keberkesanannya.

4. Dicapai satu kajian lanjutan dengan mengkaji tahap kompetensi guru penolong kanan dalam mengurus aspek-aspek berkaitan program perkembangan staf.
5. Adalah dicadangkan kepada pengkaji akan datang untuk mengkaji sikap guru-guru terhadap pelaksanaan program perkembangan staf di sekolah.

5.7 Rumusan

Kecemerlangan dalam bidang pendidikan dan usaha untuk melonjakkan kecemerlangan institusi pendidikan di negara ini menjadi agenda utama Kementerian Pelajaran Malaysia. Perkara ini dinyatakan dengan jelas dalam Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (2006 – 2010) yang dilancarkan pada 16 Januari 2007 yang lalu. Untuk mencapai hasrat ini, komitmen daripada pelbagai pihak terutama guru-guru amatlah penting.

Kajian ini telah melihat persepsi guru-guru terhadap sejauh mana peranan guru besar dalam merancang, melaksana, memberi dorongan, memilih kesesuaian program, mengkaji keperluan guru-guru untuk meningkatkan diri

dalam profesion keguruan, dan menilai sesuatu aktiviti atau program perkembangan staf yang dijalankan di sekolah masing-masing. Dapatan kajian menunjukkan refleksi yang positif terhadap peranan guru besar-guru besar yang dikaji. Jelas bahawa guru-guru masih memerlukan bimbingan dalam memperelajari sesuatu yang baru untuk meningkatkan pengajaran guru di bilik darjah.

Adalah diharapkan maklumat-maklumat yang diperolehi boleh dijadikan panduan dan rujukan kepada pihak yang berkepentingan untuk mempergiatkan lagi program-program perkembangan staf dan program latihan dalam perkhidmatan yang lain di peringkat Pejabat Pelajaran Daerah, Pejabat Pelajaran Gabungan (bahagian) dan Jabatan Pelajaran Negeri pada masa akan datang. Sebelum menutup tirai kertas projek ini, saya berharap semoga penemuan kajian ini dapat menyumbang kepada bidang perkembangan staf sekolah di negara ini di samping menambahkan khazanah ilmu yang sedia ada.

RUJUKAN

- Abdul Shukor Abdullah. (1988). Pengetua perlu kenal pasti ciri-ciri pengetua berkesan: Berita Harian 11 Jun 1998.
- Abdul Shukor Abdullah. (1994). Penilaian semula situasi pengurusan sekolah. *Jurnal Pengurusan Pendidikan*, 4 (1) 5-6: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Abdul Shukor Abdullah. (1998). *Fokus Pengurusan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Alias Baba. (1999). *Statistik penyelidikan dalam pendidikan sains sosial*. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Asmah Hj. Omar. (1986). *Bahasa dan alam pemikiran Melayu*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Azman Yusoff. (2000). Peranan Pengetua dalam mempertingkatkan disiplin pelajar mengikut persepsi pelajar tingkah laku di sekolah-sekolah menengah daerah Rompin, Pahang. Tesis sarjana. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Bell, L & C Day. (1991). *Managing the professional development of teachers*. Milton Keyn Open University Press.
- Blaine R, Worthen, James R. Sanders. (1987). *Education evaluation; alternative approaches and practical guidelines*. London, Longman.
- Bolam, R. (1986). *Conceptualising in service*, in Hopkins, D., (ed). *In service training and educational development : an institutional survey*. London : Croom Helm.
- Burke, P.J. (1987). Teacher development introduction renewal and redirection. London : The Falcon Press.
- Chan, S.M. (1997). Sikap guru-guru sekolah menengah di Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur terhadap kursus dalam perkhidmatan. Tesis sarjana yang tidak diterbitkan. Kota Samarahan: Universiti Malaysia Sarawak.
- Craft, A., (1986). *Continuing Professional Development*. Routledge, London.
- Dangel, R.F., Conrad R.J., Hopkins B.L. (1987). Follow up on in service teacher training program: can the principal do it? *Journal of education research* 72(2), 94-103.
- Duke D.L. (1993). *How a staff development can rescue at risk students*. *Education Leadership* 50(4) 28-33.

- Emil J. Posavac, Raymond G. Carey. (1980). *Program evaluation; methods and case studies*. Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Edmonds (1979). Effective school for the urban poor. *Education Leadership* 37(1) :15-27
- Espe D.G., "Training approaches in various European countries – an overview," dalam Hegarty, S. (Ed). *Training for Management in Schools*, Windsor : NFER-NELSON for the Concil of Europe.
- Fielding, G.D., and Schalock, H.D., (1986). *Promoting the professional development of Teachers and administrators*, Eugene, OR : Centre for Educational Policy and Management, University of Oregon.
- Fenstermercher G.D. and Berliner. D.D. (1983) *A conceptual framework for the analysis of staff development*, Santa Monica: Rand Corp.
- Fullan, M. (1992). *The teacher development and educational change*. London: The Palmer Press.
- Good, C.V. (1995). *Dictionary of Education*. New York : Mc Graw Hill Company.
- Green, M.F. (1997). Leading and institutional change: A comparative view. *Higher Education Management*, 9(2): 1235-146
- Griffin, G. (1993). "Introduction: The work of staff development", in Griffin, G.(ed), *Staff development*, Eighty-second year book of the national Society for the study of education, University of Chicago Press, Chicago.
- Grimm L.G. (1983). *Statistics application or the behaviour sciences*. New York: John Willay and Sons.
- Hair, J.F., Black. W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., & Tatham, R.L. (2006). *Multivariate data analysis*. Sixth Edition. New Jersey: Perason Prentice Hall.
- Hair, J.F., Money, A.H., Samuel, P., & Page, M, M. (2007). *Research methods for business*. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Hall, B. (1986). *Leadership support for staff development: A school building level model*, ERIC Ed 275029.
- Hall, G & Hord, S. (1987). *Change in school : Facilitating the process*. Albany Sunny Press.
- Hassan. (1998). Persepsi guru-guru Kemahiran Hidup terhadap kursus dalam perkhidmatan. Tinjauan di sekolah-sekolah menengah daerah Hulu Langat. Tesis yang tidak diterbitkan Universiti Putra Malaysia.

- Hussein Hj Ahmad. (1991). Perkembangan staff di sekolah: Bentuk dan cara Pelaksanaan : Jurnal Pengurusan Pendidikan 1 (2), 2-9, Genting Highland: Institut Aminudin Baki.
- Hussein Mahmood. (1997). *Kepimpinan dan keberkesanan sekolah*. Kuala Lumpur: Kumpulan Budiman.
- Ibrahim Mamat. (1993). *Kepimpinan sekolah dan teori untuk praktis*. Kuala Lumpur : Kumpulan Budiman.
- Ibrahim Mamat. (1996). Rekabentuk dan pengurusan latihan: Konsep dan amalan. Kuala Lumpur. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Jaafar. (1997). *Kelakuan organisasi*. Edisi kedua. Kuala Lumpur : Leeds Publication.
- Jackson, S.L. (2006). *Research methods dan statistics: A Critical Thinking Approach*. USA. Thomson.
- Jamil Ahmad. (2001). Pemupukan budaya penyelidikan di kalangan guru di sekolah: Suatu penilaian. Tesis Dr. Falsafah. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Joyce, B. & Showers, B. (1980). *Improving inservice training: the messages of research educational leadership*.
- Korinek, L, Schmid, R. & Mc Adamns, M. (1985). *Inservice types and best practices. Journal of Research and Development in Education*.
- Lee Siew Bee. (1998). Keberkesanan pelaksanaan program perkembangan staf di sebuah sekolah menengah. Tesis Sarjana Universiti Malaya.
- Lieberman, A., dan Miller, L., (1986). *School improvement : themes and variations. "Teachers College Record"*.
- Leddy. (1985). Statistic package for the social science. Canteburry Publishing : New Zealand Sekaran. (1992). Introduction for The Statistic. Boston Hill Enterprise : USA.
- Longnecker, J.G. (1981). Mnagement : 5th Education Columbus Charles and Merill Publishing Review of The Education Research. 52(3).
- Mahathir Mohamad. (1992). Ucapan pelancaran gerakan budaya kerja cemerlang. November. Buletin ANM (REKOD). Internet. Laman web <http://www.arkib.gov.my./calender/calbul.htm>.
- Main, A. (1985). Educational staff development. London : Briddles Ltd.

- Maimunah (1999). Persepsi guru tentang program perkembangan staf di sekolah. Satu kajian di beberapa buah sekolah rendah daerah Kuching Sarawak. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan : Universiti Malaysia Sarawak.
- Mary, D. Carolan (1993). *Seven steps for back-to-basic training and development*. Ontario : Keil Drive North, Chatham.
- Mc Evoy. (1987). Every Acts: Hoe principals *influence on their staff*. Education Leadership 44 (5) : 73-77.
- Mohd Majid Konting. (1994). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohamed Sani Ibrahim. (1979). Masalah dan penerimaan guru-guru agama sekolah rendah Semenanjung Malaysia terhadap skim latihan perguruan dalam perkhidmatan. Tesis yang tidak diterbitkan. Kuala Lumpur: Universiti Malaya.
- Mohamed Sani Ibrahim (2000). *Peningkatan Ilmu : Satu Tuntutan dan Satu Kemestian. Kertas kerja Seminar Peningkatan Profesionalisme Pengetua-pengetua Sekolah Menengah Seluruh Melaka*. Port Dickson.
- Newell, C.A. (1978). Human behaviour in educational administration, Englewood Cliff. New Jersey : Prentice Hall Inc.
- Norhayati. (1997). *A survey of performance development experience and future needs secondary school teachers in the Hilir Perak*. Tesis Master : University of Bristol.
- Idrus Hj. Abdul Rahman. (1999). Persepsi guru-guru terhadap program perkembangan staf di sebuah sekolah menengah kebangsaan agama di daerah Seremban. Negeri Sembilan. Tesis Sarjana. Universiti Malaya.
- O' Sullivans. F. Jones, K & Reid, K. (1998). *Staff development in secondary schools*. London : Hodder and Stoughton.
- Oldroyd, D & Hall, V. (1991). *Managing staff development*. London: Paul Chapman Publishing Ltd.
- Owen, J.M. (1990). Perspective from down under in Joyce, B. (ed), *School culture thoughts staff development*. Alexandria. School curriculum development, America.
- Parington, P. and G. Brown (1997). *Quality assessment, staff development and cultural change*. Quality Assurance in Education 5(4) : 208-217.

- Pedler, Mike et.al. (1993). *Action Learning in Practice*. Aldershot, Hants, England: Gower Publishing Company Limited.
- Purcell, L.O. (1987). *Principals role in staff development*. Laporan dalam ERIC ED 285279.
- Roback, T.H. (1987). *Personnel research perspectives on human resource management and development*. Public Personnel Management 18(2), 36-161.
- Rodriguez, S. & Johnstone, K. (1986). *Staff development through a collegial support model, dlm Dillion – Peterson, B (ed), Staff development / organization*. Alexandria : American School Curriculum Development.
- Schon, D.A. (1987). *Educating in reflective practitioner : Towards a new design for teaching and learning in the profession*. San Frasco, CA : Jossey-Bass.
- Sekaran, U. (2005). *Research methods for business: a skill-building approach* (ed. Ke-4). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sergiovanni. T.J. (1991). *The pricipalship reflective proactive perspective*, Boston : Ally and Bacon.
- Sukumaran (1984). *Commerce in service course in penisular Malaysia : Perception of some participants*. Tesis Master yang tidak diterbitkan. Kuala Lumpur. Universiti Malaya.
- Spackman, F. (1991). *Teachers professional responsibilities*. London : David Fulton Publishers in association with the Roehampton Institute.
- Sahlan Surat. 2005. Persepsi guru-guru tentang peranan Guru Besar dalam pelaksanaan program perkembangan staf di sekolah : Kajian.
- Thompson, T.T. (1992). *Developing and implementing an in service program designed to change teacher attitude towards mainstream learning. Disable student at the secondary level*. Laporan penyelidikan Nova Universiti.
- Van Tadler, M. and Veeman, S. (1991). Characteristics of effective in service program and activities : result of a Dutch survey. Educational studies 17(1), 25-28.
- Veeman, S. Tudler, M.V., Vortan, M. (1994). *The impact of in service training on teacher behaviour*. Teaching and teacher education 10, 303-317.
- Wan Mohd Zahid Mohd Nordin. (1993). *Wawasan pendidikan : Agenda pengisian*, Kuala Lumpur. Nurin Enterprise.

- Wolcott, H., (1977). *Teacher vs Technocrats*, Eugene OR : University of Oregon, Center for Educational Policy and Management.
- Zaidatol Akmaliah Lope Pihie. (1998). *Pentadbiran pendidikan*. Kuala Lumpur : Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Zulwali Kifli Merawi (1991). Perkembangan staf di sekolah menengah – satu pandangan. *Jurnal Penyelidikan*. Sarawak.